

Financování neziskových organizací ze strukturálních fondů a jeho dopad na klienty

Bc. Radek Jiroudek

Diplomová práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Radek JIROUDEK**
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Financování neziskové organizace ze strukturálních fondů a jeho dopad na klienty**

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretické části – pojmosloví
Zpracování základních témat teoretické části
Metodologie výzkumu – kvalitativní
Výsledky výzkumu – aplikovatelnost výsledků
Doporučení pro praxi

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ČEPELKA, O. Průvodce neziskovým sektorem Evropské unie. 1. vyd. Liberec : Omega, 2003. 133 s. ISBN 80-902376-3-0.

Ministerstvo pro místní rozvoj. Obecné nařízení ke strukturálním fondům a fondu soudržnosti pro období 2007-2013. Praha : Metropolis Media, 2006. 143 s.

PRŮŠA, L. Ekonomie sociálních služeb. 1. vyd. Praha : ASPI Publishing, 2003. 151 s. ISBN 80-86395-69-3.

SODOMKA, V, ŠPOK, R. Průvodce strukturálními fondy Evropské unie pro neziskový sektor. Praha : Institut pro evropskou politiku EUROPEUM, 2004. 112 s.

SODOMKA, V. Průvodce fondy EU pro neziskové organizace. Praha : Nadace rozvoje občanské společnosti, 2003. 230 s.

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Mgr. Leona Hozová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

17. února 2009

Termín odevzdání diplomové práce:


15. května 2009

Ve Zlíně dne 17. února 2009



L.S.


prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan


Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

ABSTRAKT

Nestátním neziskovým organizacím v České republice se nabízí již řadu let možnost získání a využití peněžních prostředků z Evropského sociálního fondu. Tyto prostředky využívají k realizaci svých vizí a ambicí a tato diplomová práce se zabývá otázkou konkrétního přínosu pro klienty těchto organizací. S ohledem na studijní obor jsem zvolil neziskovou organizaci přicházející s projektem sociální integrace lidských zdrojů na trh práce. V praktické části své diplomové práce provedu kvalitativní výzkum tohoto projektu.

Klíčová slova: Evropský sociální fond

lidské zdroje

trh práce

sociální integrace

nestátní neziskové organizace

ABSTRACT

Non-governmental non-profit organizations in the Czech republic are offered a possibility for getting and using financial means from the European social fund for many years. These means are used for realization their visions and ambitions and this final thesis is concerned with question of particular gain for clients of these organizations. With regard to my degree I chose a non-profit organization coming with a project of social integration of human resources to the labour market. In a practical part of my work I will reflect qualitative research of this project.

Keywords: the European social fund

human resources

labour market

social integration

non-governmental non-profit organization

Chtěl bych touto cestou poděkovat vedoucí mé práce pí. Ing. Hozové Leoně za cenné rady a připomínky a rovněž pí. Vítkové Gabriele a pí. Mgr. Vítkové-Rulíkové Kláře za ochotu a vstřícnost při poskytování informací.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 EVROPSKÁ UNIE	10
1.1 STRUKTURÁLNÍ FONDY EU	11
1.2 PRINCIPY STRUKTURÁLNÍ POLITIKY	11
1.3 CÍLE STRUKTURÁLNÍCH FONDŮ	13
1.3.1 Partnerství	15
1.3.2 Adicionalita	16
1.4 OBECNÁ NAŘÍZENÍ KE STRUKTURÁLNÍM FONDŮM	16
1.5 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	16
1.5.1 Oblasti a aktivity podporované Evropským sociálním fondem	18
1.5.2 Příprava a realizace projektů v rámci ESF	20
1.5.3 Projekty Evropského sociálního fondu a neziskové organizace ČR.....	23
1.6 INICIATIVY EVROPSKÉ UNIE	24
1.6.1 Iniciativa EQUAL	25
1.6.2 Iniciativa EQUAL v České republice	27
1.7 OPERAČNÍ PROGRAMY	27
1.7.1 Situace v České republice	29
2 ČESKÁ REPUBLIKA	31
2.1 LIDSKÉ ZDROJE V ČESKÉ REPUBLICE	32
2.1.1 Pozice žen na trhu práce.....	33
2.1.1.1 Postavení žen na mateřské dovolené	35
2.2 OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST.....	38
2.2.1 Cíle operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.....	39
2.2.2 Rozhodující dokumenty operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost	40
2.2.3 Identifikace prioritních os	41
2.2.4 Územní zaměření OP LZZ	45
2.2.5 Spolupráce s neziskovými organizacemi	47
2.2.6 Peněžní rozsah OP LZZ v letech 2007-2013	48
2.2.7 Realizace operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.....	50
2.2.7.1 Řídící orgán.....	50
2.2.7.2 Zprostředkující subjekty	52
2.2.7.3 Platební a certifikační orgán	52
2.2.7.4 Auditní orgán	53
2.2.7.5 Finanční řízení a kontrola OP LZZ.....	55
2.2.7.6 Národní orgán pro koordinaci.....	57
2.2.8 Monitorovací program	58
2.2.9 Hodnocení OP LZZ.....	59
II PRAKTICKÁ ČÁST	60
3 METODOLOGICKÁ ČÁST	61

3.1	CÍL VÝZKUMU	61
3.2	VÝZKUMNÁ METODA.....	61
3.3	VÝZKUMNÁ JEDNOTKA.....	62
3.4	VÝBĚR VÝZKUMNÝCH VZORKŮ	63
3.5	SBĚR DAT	64
3.6	OPERACIONALIZACE JEDNOTLIVÝCH OKRUHŮ OTÁZEK	65
4	EMPIRICKÁ ČÁST.....	68
4.1	STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	68
4.2	REALIZACE VÝZKUMU	68
4.2.1	Analýza dokumentů	68
4.2.1.1	Rozbor současné legislativy	68
4.2.1.2	Rozbor eventuálních způsobů řešení	72
4.2.2	Rozhovor	74
4.2.2.1	Evropské fondy a české nestátní organizace	74
4.2.2.2	Trh práce a skupiny ohrožené sociálním vyloučením	75
4.2.2.3	Postoj rodičů na/po mateřské dovolené a žen po 50-ti letech věku ke své pozici na trhu práce	77
4.2.2.4	Možnosti služby pečovatelka/tel.....	80
4.2.2.5	Profesní realizace žen ohrožených sociálním vyloučením	83
4.2.2.6	Budoucnost profese pečovatelky/tele o děti do 3 let denním režimu ..	87
4.2.3	Popis projektu.....	89
4.2.3.1	Cílové skupiny	89
4.2.3.2	Popis a způsob zapojení cílových skupin	90
4.2.3.3	Hodnoty indikátorů	91
4.2.3.4	Cíle projektu	92
4.2.3.5	Inovativnost projektu	92
4.2.3.6	Klíčové aktivity	93
4.2.3.7	Stručný obsah projektu	95
4.2.3.8	Popis možných rizik ohrožujících realizaci projektu.....	96
4.2.3.9	Udržitelnost projektu po skončení podpory ESF	97
	ZÁVĚR.....	98
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	103
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	104
	SEZNAM OBRÁZKŮ	105
	SEZNAM TABULEK.....	106
	SEZNAM PŘÍLOH.....	110

ÚVOD

Již od roku 2004 je Česká republika členem Evropského společenství a stejný čas byl poskytnut i českým nestátním neziskovým organizacím k čerpání finančních prostředků z fondů Evropské unie. Tyto peníze pro ně znamenaly a stále znamenají příležitost uskutečnit projekty takové náročnosti, že bez pomoci externího subjektu by tyto neziskové organizace nebyly schopny své záměry uskutečnit. Být úspěšný při schvalování předložených projektů většího rozsahu indikuje posun v profesionalizaci neziskových organizací, v jejich znalosti právních předpisů příslušných evropských institucí a metodice předkládání projektů. Mě osobně zajímá konkrétní přínos čerpání finančních prostředků z fondů EU pro klienty českých nestátních neziskových organizací. Je sympatické, že ty organizace dokáží získat nabízené finanční prostředky, dokáží je ale i plnohodnotně využít?

Tato diplomová práce je rozdělena do dvou částí – část teoretickou a část praktickou. Teoretická část se dělí na kapitolu Evropská unie a kapitolu Česká republika. Kapitola Evropská unie se zabývá Strukturálními fondy EU, jejich principy, cíly a obecnými nařízeními k těmto fondům. Dále se v rámci této kapitoly zabývám přímo Evropským sociálním fondem, Iniciativami Evropské unie, respektive Iniciativou EQUAL a situací v České republice z pohledu operačních programů. Kapitola Česká republika se věnuje lidským zdrojům v ČR se zaměřením na postavení žen jak na trhu práce, tak na mateřské dovolené. Rovněž vysvětluji operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, jeho cíle, rozhodující dokumenty, identifikaci prioritních os a územního zaměření, spolupráci s neziskovými organizacemi, jeho peněžní rozsah v letech 2007-2013 a samotnou realizaci tohoto operačního programu. Závěr této kapitoly a tím celé teoretické části věnuji tématům monitorovací program a hodnocení OP LZZ.

Praktickou část člením rovněž do dvou kapitol – na část Metodologickou a část Empirickou. V Metodologické části se věnuji cíli výzkumu, výzkumné metodě a výzkumné jednotce, dále výběru výzkumných vzorků, sběru dat, operacionalizaci jednotlivých okruhů otázek. Empirická část obsahuje dvě části, stručnou charakteristiku výzkumu a realizaci výzkumu, což je analýza dokumentu, rozhovor a popis projektu.

Nezbytné informace jsem získal z dostupných publikací a dalších zdrojů, jejichž kompletní výčet uvádím na konci této diplomové práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 EVROPSKÁ UNIE

Evropa je kontinentem s velkým množstvím států s různými národy, které v průběhu času získaly různé, často odlišné společenské, kulturní a právní aspekty. Výsledkem působení těchto faktorů jsou různé standardy péče o své občany, kdy například ve Velké Británii existuje tradice silného a celostátně působícího neziskového sektoru, v Itálii nebo Španělsku funguje neziskový sektor hlavně na lokální a místní úrovni a národní společenství neziskových organizací jsou výjimkou. Na tuto různorodost přístupů reaguje i neziskový sektor každého jednotlivého státu a podle svých možností zaplňuje mezery v oblasti státem poskytovaných služeb. Od míry, s jakou stát uspokojuje požadované služby, se odvíjí i rozsah zainteresovanosti neziskových organizací, jejich náklady a snaha získat pomoc z Evropské unie.

Slova jako Evropská unie a její fondy nebo finanční podpora EU při řešení problémů v různých oblastech společenského života byla v minulých letech vyslovována velmi často a značné množství lidí z neziskového sektoru se k nim častokrát upíná jako k poslední záchrance. V mnoha případech tomu tak opravdu může být, ale je nutné podotknout, že fondy Evropské unie neznamenají spásu pro neziskový sektor v České republice. Je potřeba je brát jako nabídnutou šanci ze strany Evropské unie směrem k neziskovým organizacím a jen schopné a připravené organizace se mohou zapojit do praktické realizace evropských politik a čerpat finanční prostředky z evropských fondů.

Za každým programem Evropské unie je nutné vždy hledat zájem Evropského společenství. EU nefinancuje široké spektrum svých programů a jejich prostřednictvím i neziskové organizace proto, že by jí šlo pouze o podporu těchto organizací, ale je nezbytné zde hledat mnohem víc. Evropská unie vidí dvojí „profit“ a šanci v tom, že na realizaci jejích politik, které se týkají prakticky každé oblasti, se podílí evropská veřejnost právě prostřednictvím neziskových organizací.

V současné době mohou neziskové organizace v České republice čerpat příspěvky ze tří strukturálních fondů pomocí pěti národních operačních programů, několika programových dokumentů pro Prahu, jedné iniciativy (EQUAL) a dále z programů, které vyhláší jednotlivá ředitelství Evropské komise.

1.1 Strukturální fondy EU

Strukturální fondy Evropské unie slouží jako nástroj k dosahování ekonomické a sociální soudržnosti (koheze) EU. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým regionům, regionům potýkajícím se s strukturálními problémy a na podporu adaptace a modernizace politik a systémů vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti.

Evropská unie vytvořila takovou skladbu strukturálních fondů, aby pokryla všechny oblasti společnosti a mohla tak stimulovat sociální a hospodářskou soudržnost v regionech Evropské unie. Podle Vladimíra Sodomky tvoří tento systém čtyři strukturální fondy:

- *„Evropský regionální rozvojový fond – podporou rozvoje a strukturálních změn fond pomáhá odstraňovat zásadní problémy v zaostávajících regionech a v upadajících průmyslových oblastech. Financuje investice do infrastruktury, vytváření pracovních míst, podporuje místní rozvoj, zaměstnanost, malé a střední podnikání v problémových regionech, vědu a výzkum.*
- *Evropský sociální fond – tento fond se zaměřuje na boj s nezaměstnaností, na rozvoj lidských zdrojů a na podporu integrace na trhu práce, pomáhá nezaměstnaným a znevýhodněným skupinám zapojit se do pracovního procesu.*
- *Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond – do systému strukturálních fondů je zahrnuta pouze jeho podpůrná sekce, která poskytuje podporu modernizaci a zlepšování struktury aktivit v zemědělství a na venkově.*
- *Finanční nástroj pro podporu rybolovu – tento nástroj se zaměřuje na podporu rybolovu a modernizaci rybářského průmyslu“ (Sodomka, 2003, s. 64).*

1.2 Principy strukturální politiky

Fungování strukturální politiky Evropské unie a poskytování strukturální pomoci je postaveno na několika základních principech, které se zrcadlí v programové a právní úpravě celého procesu poskytování pomoci. Vladimír Sodomka je specifikuje takto:

- *„Princip programování – v zásadě jde o to, že se pomoc realizuje na základě víceletých a víceoborových programů, pro které se zpracovávají příslušné dokumenty. Výsledkem je vzájemný integrovaný programový celek uskutečňovaný v dlouhodobějším horizontu.*

- *Princip koncentrace – smyslem této zásady koncentrace úsilí je soustředit nejvíce prostředků do regionů s nejzávažnějšími problémy, ale pouze na předem definované cíle. Účelem je realizovat menší množství větších projektů (takových, od kterých se očekává co největší přínos), čímž se kromě většího efektu a větší viditelnosti dosahuje i snadnějšího a přehlednějšího monitorování a kontroly.*
- *Princip partnerství - zahrnuje úzkou spolupráci mezi Evropskou komisí a odpovídajícími orgány na národní, regionální a místní úrovni, které jsou určeny každým členským státem pro všechny etapy zavádění opatření od přípravy až po realizaci. Má rovinu vertikální (partnerství mezi Evropskou komisí, členským státem a regionem) a horizontální (partneři na úrovni členského státu nebo regionu). Tím se spolupráce rozšířila i na orgány a osoby, které nejsou přímou součástí implementačních struktur (regiony, města, obce, vzdělávací instituce, soukromé subjekty apod.) bylo zajištěno, že se na konkrétním rozdělení prostředků budou podílet i samotní příjemci.*
- *Princip adicionality (doplňkovosti) – pomoc Evropské unie má doplňovat, respektive posilovat prostředky příjemců pomoci. Právě finanční zainteresování příjemců má vést k větší efektivitě a zodpovědnosti při využívání poskytnutých prostředků. Poměr mezi národními a unijními prostředky musí dosáhnout stanovené minimální hranice. Národní prostředky ale mohou pocházet z různých zdrojů.*
- *Princip monitorování a vyhodnocování – jedná se o průběžné sledování a vyhodnocování využívání prostředků ze zdrojů Společenství a to ve všech fázích procesu“ (Sodomka, 2003, s. 66).*

Existují i další principy, které se ve stále větší míře prosazují, zejména princip subsidiarity, tedy realizace na nejvhodnější územní úrovni, přičemž celková odpovědnost zůstává na členském státu a princip solidarity.

Samotná realizace politiky hospodářské s sociální soudržnosti se provádí prostřednictvím tzv. programování, které je založeno na přerozdělování finančních prostředků Společenství a to na základě víceletých rozvojových programů. Tyto rozvojové programy se dále dělí na různé subprogramy a opatření. Vladimír Sodomka uvádí tři druhy programových dokumentů:

- *„Plán rozvoje – jedná se o dokument, který připravuje příslušný členský stát a je založen na příslušných prioritách tohoto státu a jeho regionů. Připravený plán rozvoje musí být souladu s legislativou Společenství a slouží jako podklad pro vyjednávání o pomoci s Evropskou komisí. Pokud tento dokument zahrnuje celý stát, hovoří se o Národním rozvojovém plánu. Obsah plánu rozvoje je přesně definován a poskytuje kvalifikovaný popis současné situace v daném území spolu se strategií pro dosažení daných priorit a opatření. Rovněž obsahuje předběžné hodnocení plánu, návrh financování a to jak z národních zdrojů, tak z finančních zdrojů EU, předběžné ověření adicionality a partnerství. Důležitou částí jsou též prováděcí ustanovení, které uvádějí dokument do praxe.*
- *Národní strategický referenční rámec – listina, kterou schvaluje Evropská komise po dohodě s příslušným státem na základě předloženého rozvojového plánu, zajišťuje koordinaci veškeré pomoci přicházející z EU. Dokument je rozčleněn podle stanovených priorit a uskutečňuje se prostřednictvím jednoho či více operačních programů. Zabývá se kvantifikací cílů a hodnocením očekávaného vlivu, povahou a dobou trvání operačních programů. Je zde i finanční plán, který stanovuje přiděl jednotlivých fondů pro každou prioritu a rok spolu s opatřením pro realizaci (řídící orgány a mechanismy, monitorovací a hodnotící systémy). V neposlední řadě se zabývá i předběžným ověřením adicionality a poskytuje informace o transparentnosti finančních toků a to zejména mezi státem a přijímacím regionem.*
- *Operační programy – dokument přijímaný Evropskou komisí, který je určený pro realizaci Národního strategického referenčního rámce. Obsahuje soubor priorit, zahrnujících víceletá opatření. Může být financován z jednoho nebo více různých stávajících finančních nástrojů nebo z jednoho či více fondů. Podle zaměření se jedná buď o Sektorové nebo Regionální operační programy“ (Sodomka, 2003, s.74).*

1.3 Cíle strukturálních fondů

Strukturální fondy, ale i jiné stávající finanční nástroje Evropské unie se soustřeďují na určité, předem definované oblasti a přispívají k dosažení tzv. prioritních cílů (Cílů). Pro každé programové období Unie určuje Cíle, na něž se finanční pomoc z prostředků Unie

zaměřuje. Strukturální fondy a další finanční nástroje EU tedy přispívají vhodným způsobem k dosažení zejména těchto tří prioritních Cílů:

- Povzbuzování rozvoje a strukturálních změn regionů, jejichž rozvoj zaostává, dále jen Cíl 1.
- Podporu hospodářské a společenské přeměny oblasti jež čelí strukturálním obtížím, dále jen Cíl 2.
- Podporu přizpůsobování a modernizace politik a systému vzdělávání, školení a zaměstnanosti, dále jen Cíl 3. Tento Cíl poskytuje finanční podporu regionům, na které se nevztahuje Cíl 1 a určuje politické zaměření všech opatření pro podporu lidských zdrojů, aniž by došlo k omezení specifické charakteristiky jednotlivých regionů.

S výše uvedenými cíly úzce souvisí územní členění České republiky z pohledu Evropské unie se záměrem použít jednotnou klasifikaci územních jednotek - NUTS pro sběr, přípravu a harmonizaci regionálních statistik členského státu Evropské unie, dále pro sociálně-ekonomickou analýzu regionů a určování dopadů regionální politiky v rámci EU. Toto rozdělení též slouží k poskytování pomoci ze Strukturálních fondů takto vymezeným územním jednotkám, které spadají pod jednotlivé Cíle strukturální politiky.

Česká republika byla rozdělena do tří kategorií územních jednotek, tak jak to uvádí Vladimír Sodomka v tabulce č.1 (Sodomka, 2003, s.4).

Pokud se blíže prozkoumají jednotlivé cíle a jejich obsah se propojí s jednotnou klasifikací územních jednotek, dá se lépe pochopit zaměření činnosti strukturálních fondů na předem přesně určené regiony.

- Cíl 1 se obecně označuje jako „ podpora zaostávajících regionů“ a lze sem zařadit regiony úrovně NUTS II. Pomoc se také zaměřuje na odlehlé regiony.
- Cíl 2 se vztahuje k těm regionům, ve kterých dochází k hospodářským a sociálním změnám v sektoru průmyslu a sektoru služeb. Dále se týká venkovských oblastí, které pro nedostatek ekonomických zdrojů značně upadají a městských oblastí, které se dostaly do potíží v důsledku ztráty ekonomických aktivit. Též se týká oblastí závislých na rybolovu, které procházejí depresí, což ale není problém České republiky.

- Záměrem tohoto Cíle (Cíl 3) je rozvíjet aktivity týkající se lidských zdrojů a to zejména prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Jde především o to, aby se členskými státy pomohlo adaptovat a modernizovat jejich systémy vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti. Tento Cíl se vztahuje na celé území Evropské unie, mimo regiony spadající pod Cíl 1.

Při dosahování výše uvedených cílů jen nutné se řídit určitými principy, jako je partnerství a adicionalita, které podporují snazší čerpání a kvalitnější využití finančních prostředků Evropské unie.

1.3.1 Partnerství

Cíle 1, 2 a 3 jsou sledovány v rámci úzké spolupráce (dále jen „partnerství“) mezi Evropskou komisí a každým členským státem. Každý členský stát navazuje v případě potřeby a v souladu s platnými vnitrostátními pravidly a postupy partnerství s orgány a subjekty, které podle Obecného nařízení ke strukturálním fondům a fondu soudržnosti pro období 2007 - 2013 jsou:

- *„Příslušné regionální, místní, městské a jiné orgány veřejné moci.*
- *Hospodářští a sociální partneři.*
- *Veškeré jiné vhodné subjekty zastupující občanskou společnost, partneři v oblasti životního prostředí, nevládní organizace a subjekty zabývající se prosazováním rovnosti žen a mužů“ (Obecné nařízení ke strukturálním fondům a fondu soudržnosti pro období 2007 – 2013, 2006, s.37).*

Každý členský stát určí nejrepresentativnější společníky na celostátní, regionální a místní úrovni v hospodářské a sociální oblasti a oblasti životního prostředí nebo jiných oblastech (dále jen „partneři“). To vše v souladu s vnitrostátními pravidly a postupy a s přihlédnutím k nutnosti prosazovat rovnost mužů a žen a udržitelný rozvoj prostřednictvím přijetí požadavků na ochranu a zlepšování životního prostředí.

Partnerství též zahrnuje přípravu, provádění, monitorování a hodnocení operačních programů. Členské státy případně zapojí každého z příslušných partnerů a zejména pak regiony, do jednotlivých fází programování ve lhůtě stanovené pro každou tuto fázi.

1.3.2 Adicionalita

Při snaze získat příspěvky ze Strukturálních fondů a naplnit dané Cíle je nutné si uvědomit, že tyto finanční prostředky nenahrazují veřejné nebo rovnocenné strukturální výdaje členského státu. Míra výdajů se určuje s ohledem na celkové makroekonomické podmínky daného státu, za kterých financování probíhá a s přihlédnutím k určitým osobitým nebo ojedinělým rysům hospodářské situace, jako je např. privatizace či mimořádná úroveň veřejných výdajů. Obecně se míra výdajů rovná minimálně částce odpovídající průměrným ročním výdajům vynaložených během předchozího programového období.

Členský stát předá Komisi údaje požadované k tomu, aby bylo možné provést ověření, zda byly zachovány předem určené úrovně veřejných nebo strukturálních výdajů.

1.4 Obecná nařízení ke strukturálním fondům

Aby byl zajištěn reálný hospodářský efekt poskytovaných financí, neměly by příspěvky ze Strukturálních fondů nahrazovat veřejné výdaje členských států.

V rámci snahy o hospodářskou a sociální soudržnost má Společenství ve všech etapách implementace fondů za cíl odstraňovat nerovnosti a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy. Rovněž má v úmyslu bojovat proti diskriminaci na základě příslušnosti k odlišné rase nebo etniku, pohlaví, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Programování a řízení Strukturálních fondů by se mělo zjednodušit vypracováním operačních programů, které budou zafinancovány buď z Evropského fondu pro regionální spolupráci nebo z Evropského sociálního fondu. Vladimír Sodomka uvádí, že „*toto programování by mělo zajistit koordinaci fondů navzájem a též s ostatními stávajícími finančními nástroji EU- Evropskou investiční bankou a Evropským investičním fondem*“ (Sodomka, 2003, s.21). Tato koordinace by měla rovněž obsahovat přípravu celkových finančních plánů a partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem.

1.5 Evropský sociální fond

Evropský systém fondů je reprezentován čtyřmi strukturálními fondy. Z těchto čtyř fondů se dále budu věnovat pouze Evropskému sociálnímu fondu, jelikož jako jediný se zabývá sociálními problémy, čímž koresponduje s tématem této diplomové práce.

Evropský sociální fond byl zřízen s cílem rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků, zvyšovat jejich profesní a lokální mobilitu uvnitř Evropského společenství a též usnadňovat jejich přizpůsobení na průmyslové změny. Všechny tyto činnosti se mají realizovat zejména prostřednictvím odborného vzdělávání a rekvalifikace. Činnost Evropského sociálního fondu rovněž přispívá k akcím na zamezení a boji s nezaměstnaností, k rozvoji lidských zdrojů a sociálnímu začlenění na trhu práce. Dále se má spolupodílet na zajišťování vysoké míry zaměstnanosti, rovnoprávnému postavení mužů a žen na trhu práce, trvalému růstu společnosti, jakož i na hospodářské a sociální soudržnosti. ESF přispívá zejména do toho teritoria, které se zabývá realizací Evropské strategie zaměstnanosti a každoročně určovaných směrnic týkajících se zaměstnanosti.

Evropský sociální fond tedy působí v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů a to i v rámci všech tří prioritních Cílů Unie, iniciativy EQUAL a inovačních akcí, dále se věnuje i financování programů na podporu zaměstnanosti. Rovněž financuje dlouhodobé strategické plány regionálního rozvoje v oblasti lidských zdrojů. Záměry Evropského sociálního fondu pro jednotlivé Cíle sestavil Vladimír Sobotka do tří kapitol podle jednotlivých Cílů:

- *„Cíl 1 – podpora v rámci Evropského sociálního fondu se zaměřuje na rozvoj lidských zdrojů s cílem zachovat co největší počet zaměstnanců na trhu práce. Aktivita fondu mohou zahrnovat například iniciativa na podporu skupin ohrožených na trhu práce, na ochranu mládeže a na podporu jejího zaměstnávání, na podporu vzdělávání a na vytváření pracovních příležitostí pro ženy, na podporu při zakládání nových firem, na podporu zdokonalování vzdělávacích systémů včetně tvorby nových učebních osnov.*
- *Cíl 2 – v rámci tohoto Cíle jsou podporovány projekty, které rozvíjejí lidské zdroje. Aktivita mohou zahrnovat projekty, které připravují jednotlivce na zahájení pracovního života, podporují místní partnerství, samozaměstnávání, na nové způsoby práce, identifikaci nových schopností, zavádění denních dětských center. Rovněž jsou zde podporovány snahy zavádět částečné pracovní úvazky v zaměstnání, zavádění vstřícného přístupu zaměstnavatelů k zaměstnancům-rodicům a nabízí pomoc nezaměstnaným rodičům, kteří se chtějí vrátit na trh práce.*

- *Cíl 3 – podpora v rámci Cíle 3 se týká adaptačních a modernizačních systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti. Přiděluje se na základě pěti definovaných cílů Evropského sociálního fondu a dalších navazujících opatření“ (Sodomka, 2003, s.80).*

1.5.1 Oblasti a aktivity podporované Evropským sociálním fondem

Jak již bylo uvedeno, Evropský sociální fond financuje činnost v rámci všech Cílů, iniciativy EQUAL i inovační akce a technickou pomoc. Z důvodů velkého záběru činností ESF je potřeba uvést detailnější přehled jak oblastí podporované fondem, tak souhrn aktivit, které mají nárok na podporu fondu.

Nařízení č. 1784/1999 o Evropském sociálním fondu vytyčuje v rámci politiky tohoto fondu pět hlavních (politických) oblastí. Vladimír Sodomka ve stručnosti prezentuje aktivity v těchto oblastech takto:

- *„Rozvoj a podpora aktivní politiky zaměstnanosti.*
- *Podpora rovných příležitostí pro všechny přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti.*
- *Podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jako součást politiky celoživotního vzdělávání.*
- *Podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovace a flexibilní organizace práce, rozvoj podnikání a podmínek umožňující vytváření pracovních míst, podpora dovedností a rozvoj lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii.*
- *Konkrétní opatření ke zlepšení přístupu žen na trh práce a jejich účasti na něm, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístup žen k novým pracovním příležitostem a zahájení vlastního podnikání, snížení vertikální a horizontální segregace na základě pohlaví na trhu práce“ (Sodomka, 2003, s.80).*

Finanční prostředky Evropského sociálního fondu je nutné rozdělovat a adresovat takovým způsobem, aby nedocházelo k jejich promrhání. Z tohoto důvodu se určily činnosti, které mají oprávnění na získání podpory tohoto fondu – jde o tzv. vhodné činnosti.

Peněžní podpora v oblasti lidských zdrojů se uděluje převážně ve formě podpory jednotlivým osobám s cílem začlenit je do trhu práce. V souvislosti s těmito akcemi lze podporovat i rozvoj příslušných systémů a struktur státu a dalších doprovodných opatření směřující k podpoře výše uvedených cílů.

Aktivita Evropského sociálního fondu, jeho finanční podpory a rozvoj příslušných struktur se v souvislosti s vhodnými činnostmi zaměřují na tři oblasti, které obsáhnou všechny cíle, kterých chce Evropský sociální fond dosáhnout. Sodomka tyto tři oblasti popsal takto:

- *„Oblast rozvoje lidských zdrojů – patří sem všeobecné vzdělávání a odborné školení, přípravné vzdělávání, profesní rehabilitace, opatření na podporu zaměstnanosti na trhu práce, odborné vedení a další vzdělávání. Dále je to pomoc při zaměstnávání a pomoc při samostatné výdělečné činnosti. Vhodné činnosti též podporují výzkum, vědu a technologický rozvoj, vzdělávání managerů a techniků ve výzkumných zařízeních a podnicích, rozvoj nových možností zaměstnanosti, včetně sektoru sociálních služeb.*
- *Struktury a systémy – činnosti Evropského sociálního fondu v této oblasti směřují k rozvoji a zlepšování všeobecného a odborného vzdělávání a získávání kvalifikace včetně školení učitelů, školitelů a personálu a zlepšování přístupu zaměstnanců k vzdělávání a kvalifikaci. Zahrnují rovněž modernizaci a zlepšování efektivitu služeb zaměstnanosti (např. úřadů práce) a rozvíjí vazby mezi pracovní sférou a vzdělávacími, školicími a výzkumnými institucemi. ESF pomáhá i s rozvojem nástrojů pro prognózu změn v zaměstnanosti a kvalifikaci, zvláště v oblasti nových pracovních postupů a organizace práce s ohledem na nutnost sladění rodiny a profese, snaha umožnit starším zaměstnancům, aby měli uspokojivé zaměstnání až do důchodu (to ale neznamená financování předčasného odchodu do penze).*
- *Doprovodná opatření – pomoc při poskytování služeb příjemcům dávek, včetně pečovatelských služeb a zařízení pro závislé osoby (neschopné samostatného života) a podpora sociálně-vzdělávacích systémů za účelem usnadnění integrovaného přístupu na pracovním trhu je obsahem třetí oblasti vhodných činností podporované Evropským sociálním fondem. V rámci této oblasti se*

finanční prostředky věnují též na zvyšování povědomí, informovanosti a publicistiky o ESF“ (Sodomka, 2003. s.82).

Nařízení o Evropském sociálním fondu výslovně uvádí, že přiměřená část peněz ESF bude k dispozici v podobě malých grantů, určených zvláště pro nevládní organizace.

Důležitou součástí iniciativ Evropského sociálního fondu je, zejména ve spojitosti s cílovou skupinou na kterou směřuje tato práce, řešení problému obtížného přístupu žen na trh práce při zachování jejich postavení v rámci rodiny. Existující problémy s nedostatkem podpůrných systémů, které by pomáhaly ženám ve zpětné integraci na trh práce a při řešení jejich problémů s profesionální dráhou vedly, podle publikace Evropský sociální fond k „*zavedení specifické iniciativy Společenství – Nové příležitosti pro ženy, která měla vyzkoušet a zavést nové představy o školení a zaměstnanosti žen a měla se zabývat takovými problémy, jako je podnikání žen, zvládání pracovního a rodinného života a vyrovnané zastoupení mužů a žen v rozhodování“ (Evropský sociální fond. 50 let investic pro lidi, 2007, s.34).*

1.5.2 Příprava a realizace projektů v rámci ESF

Aby žadatel finanční podpory v rámci Evropského sociálního fondu uspěl se svým požadavkem, je třeba splnit obecná kritéria oprávněnosti projektu, vypracovat přihlášku a projektovou dokumentaci v požadovaném rozsahu a kvalitě a veškerou dokumentaci odevzdat v řádném termínu.

Na začátku každého projektu musí stát jasný záměr a co nejkonkrétnější představa o jeho uskutečnění. Už v této fázi je žádoucí konzultovat plán projektu s kompetentními poradenskými institucemi, zabývajícími se poradenstvím nebo administrativním vedením programů financovaných z fondů Evropské unie. Během konzultační fáze přípravy projektu je nejdůležitější si potvrdit shodnost záměru projektu a jeho rozhodujících parametrů s prioritními cíly programů uskutečňovaných v rámci Evropského sociálního fondu.

Nejběžnějším typem programu financovaným v rámci Evropského sociálního fondu je projekt navazující na víceleté rozvojové programy, doprovodné programy a granty řízené prověřenou implementační agenturou.

Při posuzování oprávněnosti žádosti žadatele se přezkoumávají základní kritéria týkající se statutu žadatele, shody cílů projektu a prioritních cílů naplňovaných v rámci příslušného nástroje Evropské unie – tedy Evropského sociálního fondu a oprávněnosti daného územního celku. Při komplementaci projektu je dobré mít na zřeteli všechny základní principy strukturální politiky EU, jejichž dodržení bude kvalifikovat projekt jako příhodný pro financování z prostředků evropského sociálního fondu.

Oprávněným žadatelem o pomoc z Evropského sociálního fondu může být jakákoliv právnická osoba, ať ze soukromého nebo veřejného sektoru. Fyzickým osobám není umožněno vystupovat jako žadatel o pomoc. Členové statutárního orgánu žadatele a všech dalších účastnických organizací musí osvědčit svůj čistý trestní rejstřík a dokázat, že nemají žádné závazky vůči státu (zejména vůči finančním úřadům).

Předkládaný projekt může získat finanční pomoc z Evropského sociálního fondu pouze, pokud se jeho cíle shodují s prioritními cíli aktuálních víceletých programů pro daný Strukturální fond. Platí zde princip souladu žádosti s rozvojovými programovými dokumenty, jelikož tato zásada vychází ze základního principu strukturální politiky – principu programování. Předkladatel žádosti podpoří svoji žádost, jestliže bude při formulaci brát ohled na princip rovnoprávnosti mezi muži a ženami.

Při schvalování projektu se hodnotí i kritérium oprávněnosti daného územního celku. Vladimír Sodomka prezentuje, že *„toto kritérium vyplývá z rozhodnutí Evropské komise, která předem stanoví, jaké regiony jsou oprávněny požádat o pomoc podle jednotlivých Cílů 1,2 a 3. V České republice jsou tedy oprávněny žádat podle Cíle 1 všechny regiony NUTS II, kromě Prahy, která spadá pod Cíle 2 a 3“* (Sodomka, 2003, s.85). Stručně řečeno, nejdůležitější kritéria, která Komise bere v úvahu při svém rozhodování zahrnují počet obyvatel, regionální prosperitu a relativní závažnost strukturálních problémů, zejména úroveň nezaměstnanosti.

Žadatel si musí dopředu ověřit, jak velkou částku z celkových oprávněných nákladů na financování projektu je možné požadovat ze zdrojů Evropského sociálního fondu. Maximální výše rozpočtů i oprávněných nákladů se budou lišit podle jednotlivých cílů či podle statutu žadatele. Lze konstatovat, že obvykle dochází k situaci, kdy žadatel z privátního sektoru má nárok na menší částky, než žadatel ze státního sektoru nebo neziskové organizace. Detaily žádostí jsou přesněji definovány v podmínkách jednotlivých grantů.

Konzultační fáze přípravy projektu podle V. Sodomky „*dále pokračuje sestavením implementačního týmu v rámci jedné instituce nebo sestavením konsorcia institucí a firem, podílejících se na přípravě a implementaci projektu*“ (Sodomka, 2003, s.86). Úkolem žadatele nebo autora projektu je tedy zhodnotit vlastní kompetenci řídit a zavádět projekt do života a v případě potřeby získat pro spolupráci na tomto projektu vhodného partnera s odpovídajícím zázemím a kvalifikací. Partneři by měli již ve fázi přípravy uzavřít smlouvu vymezující kompetence, povinnosti a cílové finanční odměny pro všechny zúčastněné.

Takto vybudovaný subjekt bude zárukou získání co největšího bodového ohodnocení žadatele. Při hodnocení se pozornost zaměřuje nejen na schopnost žadatele řídit a implementovat projekt, ale také na schopnost sledovat jeho průběh, podávat informace o jeho průběhu a výsledcích a na schopnost pokračovat v projektu po vyčerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu

Samostatnou kapitolou v oblasti neziskových organizací, jsou personální, informační, finanční a materiální podmínky práce neziskových organizací, které se chtějí stát úspěšnými žadateli o financování z Evropského sociálního fondu. Je jasné, že budou potřebovat profesionální vedení lidmi, kteří budou ovládat efektivní metody komunikace, strategického plánování, vnitřního řízení atd.

Po ukončení konzultační fáze je třeba přistoupit k realizaci žádosti včetně projektové dokumentace a požadovaných příloh. Pro každé výběrové řízení se vytváří formulář žádosti o přidělení finančních prostředků a zde si každá členská země vytváří vlastní verzi tohoto formuláře.

Při vyplňování jednotlivých částí takového formuláře se klade co největší důraz na kvalitu argumentů při zdůvodňování souvislostí mezi cíly projektů a cíly regionální a vládní politiky a to v souvislosti s financováním z Evropského sociálního fondu. Dále je důležité velmi podrobné rozpracování projektu, cílů projektu a cílových skupin s využitím co největšího počtu měřitelných ukazatelů. Vladimír Sodomka uvádí, že formulář má čtyři bloky, ve kterých žadatel musí:

- „*Prokázat oprávněnost cílů projektu.*
- *Prokázat svou způsobilost řídit a implementovat projekt.*

- *Popsat projekt prostřednictvím systémů indikátorů ve vztahu k jednotlivým cílovým skupinám.*
- *Rozpracovat rozpočet projektu a rozbor jednotlivých nákladů – tj. jeho finanční část“ (Sodomka, 2003, s.88).*

1.5.3 Projekty Evropského sociálního fondu a neziskové organizace ČR

Všeobecně panuje názor a praxe to potvrzuje, že Evropský sociální fond je nejvhodnějším nástrojem pro financování aktivit a projektů neziskových organizací. Zástupci neziskových organizací, kteří byli při realizaci programových dokumentů týkajících se čerpání ze Strukturálních fondů EU v České republice prosadili jako konečné příjemce podpory i neziskové organizace a to zejména v oblastech, kde jsou neziskové organizace tradičně silné a způsobilé: poskytování sociálních služeb, oživení venkova, sociální integrace, zlepšování životního prostředí, ekologické vzdělávání, rozvoj kultury a sportu.

Významné, a většinou prospěšné, jsou též nepřímé důsledky čerpání financí z Evropské unie. Pod tlakem EU se mění k lepšímu veřejná správa – její fungování, otevřenost, schopnosti úředníků. Nejde zde o rychlou a celkovou proměnu, ale o postupné zlepšování relativně tristního stavu české státní správy. Dalším pozitivním vlivem Evropské unie je, jak bylo již mnohokrát řečeno, otevírání veřejného prostoru pro účast neziskových organizací, například účast jejich zástupců v nejrůznějších výborech a orgánech ministerstev a krajských úřadů.

Nicméně toto je pouze jedna strana mince. Ta druhá jasně ukazuje, že samy neziskové organizace se musely a musí stále učit. Je potřeba neustále zlepšovat vyhledávání a využívání různých informací a finančních zdrojů, schopnost připravovat kvalitní projekty, vstupovat do účinných partnerství s jinými subjekty, zlepšit se v komunikaci s různými cílovými skupinami, v marketingu a třeba i v cizích jazycích.

Čerpání peněz z Evropského sociálního fondu je do velké míry podmíněné. S tímto souvisí skutečnost, že Strukturální fondy EU, navzdory svému původnímu smyslu (snižování regionálních a dalších rozdílů) mohou ve svém důsledku pobízet k dalšímu „rozevírání“ mezi zkušenými a zajištěnými neziskovými organizacemi a těmi, které zkušenosti a peníze postrádají. České neziskové organizace si proto musí realisticky určit, na kterých projektech financovaných z Evropského sociálního fondu (a z dalších

Strukturálních fondů) se mohou podílet. Zde se otevírá nemalý prostor pro princip partnerství, kdy se na projektu podílí další subjekt, který spolupracuje při řešení všech formalit a náležitostí a pomáhá projekt řídit.

Je dobré mít neustále na paměti, že Strukturální fondy Evropské unie jsou především příležitostí, kterou by bylo dobré využít a proto je nutné, aby se české neziskové organizace dobře připravily a pochopily jejich logiku a požadavky.

1.6 Iniciativy Evropské unie

Evropská unie prochází od 80 let minulého století velkými změnami a to hned ve třech existenčně významných oblastech – ekonomice, v sociální oblasti a v politice. Ekonomika v Evropě se střetla s procesy globalizace a začala ji i aktivně rozvíjet. Propojenost světového trhu a rozvoj nových technologií nepřinesl jen nové výrobky z Asie a dalších částí světa nebo růst nadnárodních společností, ale zároveň přispěl k přechodu od nadvlády výroby k nadvládě obchodu a služeb. V Evropě se prosadily ty výrobní metody, které významně šetří pracovní sílu. Zároveň ruku v ruce s tímto jevem stoupl i podíl špatně placené, dočasné a sezónní práce, práce na částečný úvazek, na zkrácenou pracovní dobu a bez smluvního zajištění. To vše přispělo k růstu nezaměstnanosti (včetně dlouhodobé) a u velkého počtu lidí, ať už pracují nebo jsou z trhu práce vylučováni, k růstu chudoby a ekonomické nejistoty.

Reakcí na tyto jevy bylo hledání nových strategií ekonomického růstu, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti. Tak vznikly čtyři velké iniciativní programy, které fungují jako speciální nástroj strukturální politiky k řešení specifických problémů dotýkajících se celého území Evropské unie a zároveň doplňují jiné programy nebo usnadňují jejich zavádění. Tyto iniciativy vyhláší a řídí Evropská komise a Oldřich Čepelka je uspořádal takto:

- *„Iniciativa LEADER pro rozvoj venkova.*
- *Iniciativa URBAN pro hospodářskou a sociální obnovu městských částí postižených krizí.*
- *Iniciativa INTERBERG III pro podporu přeshraniční, nadnárodní a meziregionální spolupráce.*

- *Iniciativa EQUAL pro pomoc znevýhodněným skupinám na trhu práce a pro spolupráci při prosazování nových prostředků v boji proti všem formám diskriminace a nerovnosti na trhu práce“ (Čepelka, 2003, s.92).*

Jelikož se tyto iniciativy mají realizovat přímo v obcích a mají vznikat na základě partnerství a aktivit místních subjektů, nabízí se zde velká příležitost pro nevládní neziskové organizace. Mohou se tak stát rovnoprávnými s ostatními subjekty – s veřejnou správou a podnikateli, i když do společných projektů nemohou přispět takovými finančními a materiálními zdroji jako oni.

Česká republika se v současné době účastní Iniciativy EQUAL a INTERBERG III,

pro účely tématu této diplomové práce se budu dále věnovat pouze Iniciativě EQUAL.

1.6.1 Iniciativa EQUAL

Iniciativa EQUAL je jedna z několika iniciativ Evropské komise, je financována z Evropského sociálního fondu a je součástí strategie zaměstnanosti Evropské unie. Jejím hlavním cílem je přispívat k zajišťování rovného přístupu k zaměstnání prostřednictvím hledání a ověřování postupů, které bojují proti diskriminaci a nerovným příležitostem v práci a při hledání zaměstnání. Jako většina evropských programů a iniciativ je i tato založena na principu podpory konkrétních projektů. Pro tuto iniciativu je důležité inovační myšlení a důraz na aktivní spolupráci mezi členskými státy.

Tyto projekty uskutečňuje vždy společně skupina organizací v rámci tzv. rozvojového partnerství. Jeho součástí jsou organizace různého druhu, např. místní a regionální úřady, úřady práce, vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace, podniky. Do rozvojového partnerství se sdružují buď na základě příslušnosti k určitému území nebo k určitému oboru.

Hlavními principy Iniciativy EQUAL podle Vladimíra Sodomky jsou:

- *„Partnerství klíčových subjektů v tzv. Rozvojovém partnerství na úrovni regionálních partnerství a oborových partnerství.*
- *Účast partnerů i cílové skupiny na přípravě, vývoji a implementaci projektů.*
- *Mezinárodní výměna zkušeností.*

- *Vývoje a testování inovačních přístupů a řešení.*
- *Šíření výstupů projektu a jejich využívání v širším kontextu“ (Sodomka, 2003, s.82).*

Iniciativa EQUAL je založena na principu podpory konkrétních projektů, což probíhá ve třech fázích:

- V první fázi dochází k vytvoření nebo upevnění trvalých a efektivních rozvojových partnerství (k určitému opatření EQUAL)
- Ve fázi dvě dochází k realizaci pracovních programů rozvojových partnerství.
- V poslední fázi se vytvářejí národní a mezinárodní tématické sítě, šíří se zkušenosti a jejich využívání v národní politice zaměstnanosti.

Činnost Iniciativy EQUAL je zacílena na několik základních myšlenek z oblasti trhu práce. Oldřich Čepelka je podrobněji definuje takto:

- *„Pilíř 1 (Zaměstnanost) - zabývá se zlepšováním přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné a překonáváním rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce.*
- *Pilíř 2 (Podnikatelství) – otevírá proces možnosti vytvářít podnik a to vůči všem zájemcům prostřednictvím poskytování nástrojů pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech. Dále posiluje sociální ekonomiky třetího sektoru (neziskové organizace), zejména služeb, se záměrem zlepšovat kvalitu práce.*
- *Pilíř 3 (Adaptabilita) – zaměřuje se na podporování celoživotního učení a pracovních postupů, směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce. Rovněž podporuje adaptabilitu podniků a zaměstnanců vůči strukturálním ekonomickým změnám a vůči informačním a dalším novým technologiím.*
- *Pilíř 4 (Rovné příležitosti mužů a žen) – cílem je koordinace rodinného a pracovního života a neintegrace mužů a žen do trhu práce prostřednictvím vývoje flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb. Také se zabývá snižováním rozdílnosti mezi muži a ženami a podporováním pracovní desegregace“ (Čepelka, 2003, s.97).*

1.6.2 Iniciativa EQUAL v České republice

Garantem Iniciativy EQUAL v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zodpovědné za její zavádění v praxi. V rámci této pomoci uskutečňované v ČR mohou být též podpořeny přípravné, monitorovací a vyhodnocovací aktivity potřebné k realizaci opatření uvedených v Nařízení o Evropském sociálním fondu.

Vladimír Sodomka uvádí, že se jedná zejména o tyto aktivity:

- *„Opatření inovativní povahy a pilotní projekty týkající se trhu práce, zaměstnanosti a odborného výcviku.*
- *Studie, technickou pomoc a výměnu zkušeností s multiplikačním efektem.*
- *Technickou pomoc při přípravě, implementaci, monitorování a vyhodnocování a o kontrolu opatření financovaných Evropským sociálním fondem.*
- *Opatření v rámci podpory mezinárodního sociálního dialogu a předávání znalostí z oblasti ESF.*
- *Informování zúčastněných partnerů, příjemců pomoci a veřejnosti“ (Sodomka, 2003, s.84).*

Náklady na výše uvedená opatření mohou být pokryty až do výše sta procent z financí Evropského sociálního fondu.

1.7 Operační programy

Evropská komise posoudí předložený Operační program a stanoví, zda tento dokument přispívá k cílům a prioritám Národního strategického referenčního rámce a obecným zásadám Společenství pro soudržnost. Předložený Operační program má podle Vladimíra Sodomky obsahovat:

- *„Priority, shodu s Rámcem podpory, kvantifikaci cílů a hodnocení očekávaného vlivu.*
- *Popis opatření pro provádění priorit.*
- *Víceletý finanční plán, který obsahuje výši předpokládaných finančních prostředků pro každou prioritu.*

- *Opatření pro realizaci – řídicí orgány a mechanismy, monitorovací a hodnotící systémy, kontrolní mechanismy“ (Sodomka, 2003, s.75).*

Operační program je doplněn tkz. programovým dodatkem, který má za úlohu implementovat programové dokumenty a který obsahuje detailní prvky o budoucím opatření. Vypracovává ho členský stát nebo jeho řídicí orgán a zaslá se pro informaci Evropské komisi.

Vladimír Sodomka rovněž uvádí „*že v případě, kdy Komise do dvou měsíců od doručení Operačního programu dojde k rozhodnutí, že tento dokument nepřispívá k dosažení Národního strategického referenčního rámce a obecných zásad Společenství pro soudržnost, má tato Komise právo členský stát vyzvat, aby poskytl veškeré potřebné doplňující informace a pokud to bude nutné, provedl nutnou revizi navrhovaného Operačního programu“ (Sodomka, 2003, s.72). Operační programy jsou financovány pouze z jednoho fondu a na vhodné územní úrovni.*

Monitorování Operačních programů je nutné k zajištění kvality jejich provádění, k tomuto účelu je nutné organizovat monitorovací výbory a přesně určit jejich úkoly, spolu s informacemi, které se mají postupovat Evropské Komisi. V souladu s principy subsidiarity a proporcionality by měly hlavní zodpovědnost za řízení Operačních programů, provádění kontroly a intervenci nést členské státy, které prostřednictvím svých řídicích a kontrolních systémů mají předcházet, odhalovat a napravovat nesrovnalosti, získávat zpět neoprávněně vyplacené částky, případně spolu s úroky z prodlení. Tyto nesrovnalosti a částky oznamují Komisi a informují ji o postupu správních a soudních řízení. Podle Obecného nařízení ke Strukturálním fondům „*je Komise rovněž zmocněna se přesvědčit, že členské státy zavedly řídicí a kontrolní systémy a má možnost se na základě výročních kontrolních zpráv, výročního stanoviska auditního orgánu a svých vlastních auditů přesvědčit se, že tyto systémy během období provádění Operačních programů fungují účinně“ (Obecné nařízení ke Strukturálním fondům a fondu Soudržnosti pro období 2007-2013, 2006, s.52).*

Jak jsem uvedl, celková odpovědnost za implementaci a monitorování Operačních programů spočívá na členském státu. Ten ale může touto činností pověřit nově zřízené nebo stávající orgány. Na vrcholu monitorovacího systému členského státu je řídicí orgán, který nese celkovou odpovědnost za účinnost, správnost řízení a provádění finanční

pomoci poskytované ze Strukturálních fondů. Oldřich Čepelka předkládá seznam toho, za co řídicí orgán zodpovídá:

- *„Vytvoření systému poskytujícího finanční a statistické informace.*
- *Sestavení roční zprávy o realizaci operačního programu.*
- *Zajištění souladu s politikami a pravidly Společenství.*
- *Zajištění informovanosti a publicity.*
- *Organizování střednědobého hodnocení.*
- *Změny programových dodatků.*
- *Každoroční přezkum dosažených výsledků“ (Čepelka, 2003, s.86).*

O úroveň níže se nachází monitorovací výbor, který se ustanovuje pro každý Rámec podpory Společenství a pro každý Operační program zvlášť a je za ně odpovědný. Vladimír Sodomka prezentuje kompetence monitorovacího výboru takto:

- *„Schvaluje programové dodatky.*
- *Schvaluje kritéria pro výběr projektů.*
- *Kontroluje poskytování pomoci a výsledky realizace.*
- *Schvaluje závěrečné zprávy.*
- *Schvaluje návrh na změnu Operačního programu.*
- *Přijímá pravidla zprávy“ (Sodomka, 2003, s.76).*

Součástí systému je též platební orgán, což je jedna nebo více institucí, které jsou určeny členským státem a jsou zodpovědné za provádění průběžných plateb konečným příjemcům pomoci a za přijímání plateb z Evropské unie.

1.7.1 Situace v České republice

V České republice je řídicím orgánem pro Rámec podpora Společenství Ministerstvo pro místní rozvoj. Nese celkovou odpovědnost za účinnost, správnost řízení a provádění pomoci poskytované České republice ze Strukturálních fondů a je též odpovědné za komunikaci s Evropskou komisí. Některé činnosti může Ministerstvo pro místní rozvoj delegovat na tzv. zprostředkující subjekt, a to zejména činnosti týkající se konečných

příjemců. Pro každý Operační program se ustanovuje samostatný monitorovací výbor, který zaštiťuje příslušné ministerstvo.

Platebním orgánem České republiky je Ministerstvo financí, které může některé aktivity a funkce delegovat na tzv. platební jednotky, zřizované při jednotlivých ministerstev. Obecné nařízení ke Strukturálním fondům a fondu Soudržnosti pro období 2007-2013 uvádí *„že zdroje , které jsou k dispozici na závazky z fondů pro období 2007 až 2013 se stanoví na částku 308 041 000 000 EUR v cenách roku 2004 v souladu s ročním rozpisem uvedeným v tabulce č. 2“* (Obecné nařízení ke Strukturálním fondům a fondu Soudržnosti pro období 2007-2013, 2006, s.123).

2 ČESKÁ REPUBLIKA

Vstupem do Evropské unie získala Česká republika možnost podílet se na využívání prostředků Strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Jedním z těchto fondů je i Evropský sociální fond, jehož hlavním posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování osob a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Evropský sociální fond pomáhá evropským zemím, začleněným do Evropské unie, podporovat přístup znevýhodněných osob na trh práce a snižovat národní, regionální a lokální rozdíly v zaměstnanosti. V programovém období 2007-2013 se hodlá Evropský sociální fond zaměřit též na podporu hodnotného fungování institucí, veřejné správy a veřejných služeb, které jsou jedním ze základních prvků Lisabonské strategie.

Při podrobnějším prozkoumání obecných cílů Evropského sociálního fondu se objevují jednotlivé konkrétní oblasti politiky zaměstnanosti, pro které byl fond vytvořen. Jedná se o:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce.
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce.
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce.
- Celoživotní vzdělávání.
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly.
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání.
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce.
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

V roce 2007 bylo zahájeno další programové období, které umožňuje jednotlivým žadatelům čerpat finanční prostředky Evropské unie dalších šest let. Tuto příležitost má i Česká republika, která má možnost využít několik programů vytvořených pro transfer peněz mezi Evropskou unií a žadatelem. Podle Abecedy fondů Evropské unie *„jsou programy, které umožňují čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu v*

oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice a hlavním městě Praze následující:

- *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).*
- *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK).*
- *Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA)“ (Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013, 2007, s. 9).*

2.1 Lidské zdroje v České republice

Evropský sociální fond a jeho intervenční strategie v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a lidských zdrojů v programovém období 2007-2013 rozhodným způsobem reaguje na rozbor ekonomické a sociální situace v České republice. Aby bylo možné úspěšně provést přerozdělení nabízených finančních prostředků, je nutné poznat povahy pravděpodobných či aktuálních problémů, se kterými trh práce v České republice bojuje. Mezi tyto problémy se řadí:

- Hrubý domácí produkt a produktivita práce.
- Demografický vývoj a migrace.
- Situace na trhu práce.

Intervence Evropského sociálního fondu by se měli orientovat zejména na tyto oblasti, neboť existuje reálná hrozba, že tyto problémy mají potenciál zapříčinit snížení ekonomické výkonnosti, konkurenceschopnosti a stanou se původcem sociálních problémů.

Tato práce je zaměřená na sociálně vyloučené skupiny na trhu práce a na jejich zpětnou integraci, což odpovídá výše uvedenému bodu Situace na trhu práce. Na tento bod je potřeba pohlížet jako na komplexní problém, který obsahuje mnoho dílčích problémů týkajících se trhu práce, proto Evropský sociální fond, respektive operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, musí brát v potaz témata jako jsou:

- Vývoj zaměstnanosti a pracovní síly.
- Míra zaměstnanosti a ekonomické aktivity.
- Kvalifikační struktura populace.

- Vývoj nezaměstnanosti.
- Nezaměstnanost u znevýhodněných osob a osob dlouhodobě nezaměstnaných.
- Nezaměstnanost podle věkových skupin.
- Regionální nezaměstnanost.
- Služby zaměstnanosti.

V České republice se při zprostředkování zaměstnání věnuje, z hlediska zaměstnatelnosti, zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji potřebují z důvodů svého zdravotního stavu, péče o dítě, věku nebo jiných vážných důvodů.

2.1.1 Pozice žen na trhu práce

V České republice dochází v posledních desetiletí k postupnému růstu ekonomiky, a s tím souvisejícímu zlepšování produktivity a životní úrovně převážné většiny jejích obyvatel. I přes tyto pozitiva stále zůstává aktuální otázkou problém nezaměstnanosti, především u skupin znevýhodněných na trhu práce. Mezi nejvíce ohrožené skupiny patří takové, u jejichž členů dochází ke kombinaci několika různých znevýhodnění, jako jsou např. mladí lidé s nedostatečným vzděláním, osoby zdravotně postižené nebo vyššího věku, ženy na mateřské dovolené atd. Díky aktuálně nastavenému systému vyplácení sociálních dávek v České republice, u osob s nízkou pracovní kvalifikací, a s tím souvisejícím nízkým platem, dochází k demotivaci při hledání a udržení pracovního místa. K tomuto se rovněž přidává tradiční česká nechuť k stěhování za prací či dojíždění na delší vzdálenosti, která znesnadňuje proces hledání pracovního místa.

Takovýchto osob, znevýhodněných na trhu práce je mnoho a poněvadž se tato práce týká integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce, jsou zde tyto různé skupiny zmíněny, ale z důvodu podrobnějšího zaměření práce, a to na ženy na mateřské a ženy nad padesát let, budou následující kapitoly věnovány právě problematice této skupiny ohrožených osob.

Pozice žen na trhu práce se na jedné straně vyznačuje poměrně vysokou zaměstnaností, na straně druhé se tyto ženy často musí potýkat s diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatelů. Otázka zaměstnanosti žen má řadu rozměrů, mezi základní znaky patří:

- Ženy přijímají hůře placená místa za horších podmínek.
- Určitá diskriminace zaměstnavatelů žen s malými dětmi.
- Problémy při sladování profesního života a péči o děti úpravou pracovní doby.
- Malý podíl žen pracujících na částečný pracovní úvazek.

I díky těmto problémům, se kterými se ženy na trhu práce stále musí potýkat, existují na trhu práce rozdíly mezi postavením mužů a žen, a proto je nezaměstnanost žen v České republice stabilně vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Tento problém se týká téměř všech věkových skupin produktivního věku, tak jak to uvádí Český statistický úřad ve svých statistikách, viz. Tabulka číslo 2. Ženy jsou mimo to více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností než muži.

Zaměstnavatelé také neprojevují příliš velkou snahu nabídnout ženám možnost sladit jejich profesní život a péči o děti tím, že by upravili pracovní dobu. Proto je podíl žen pracujících na částečný pracovní úvazek v České republice velmi nízký, podle internetového portálu Evropský sociální fond v ČR „*se jedná pouze o 8,6 % žen v České republice v roce 2005 ve srovnání s 32,3 % žen v EU téhož roku*“ <[http://www.esfcr.cz/file/4976/\[5.3 2009\]](http://www.esfcr.cz/file/4976/[5.3 2009])>. Dalším důležitým faktorem je stav, kdy podíl práce na částečný úvazek v Evropské unii delší dobu roste, v České republice je tomu přesně naopak. Tento jev je způsoben na jedné straně neochotou zaměstnavatelů přijímat pracovníky na takovýto pracovní úvazek, ale na druhé straně také nezájmem zaměstnanců o tuto formu zaměstnání kvůli nízké úrovni mezd v České republice. Finanční příjem ze zkráceného pracovního úvazku může dosáhnout nižší úrovně, než je životní minimum.

Diference ve vzdělání mezi mužskou a ženskou částí populace se neustále zmenšují, pro současnou generaci třicátníků tyto rozdíly v úrovni dosaženého vzdělání nejsou tolik zásadní. Podle internetového portálu Českého statistického úřadu „*je podíl žen s terciárním vzděláním ve věkové skupině 30 – 34 let 13,1 % a mužů 13,9 %. Žen s pouhým základním či neukončeným vzděláním je v této skupině 7,8 % a mužů 6,8 %. Ženy jsou naopak podstatně více zastoupeny než muži v kategorii úplné střední všeobecné vzdělání (gymnázium), SOŠ s maturitou a vyšší odborné vzdělání*“ <[http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf /aktual/ep-3#33\[8.3 2009\]](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf /aktual/ep-3#33[8.3 2009])>. Lze konstatovat, že míra ekonomické aktivity v České republice je u mužů po celý život vyšší než u žen.

Rovněž nelze popírat existenci rozdílu v odměňování žen a mužů. Z hlediska míry dosaženého vzdělání se nejnižší kongruence mezd dosahuje v oblasti vysokoškolského vzdělání, kde se nabízí velká pestrost vykonávaných profesí a to v zejména v oblastech vedoucích a řídicích pracovníků. Proč tomu tak je, je otázkou, ale existují určité nápovědy týkající se vyšší úrovně mezd mužů než žen. Detailně řečeno jde o tyto fakta:

- Segregace pracovních činností podle pohlaví jako dlouhodobý následek postojů, platných v zaměstnanecké sféře před listopadem 1989.
- Pracovní pozice, vykonávané především muži, jsou zařazeny do vyšších tarifních stupňů.
- Muži dosahují oproti ženám většího počtu odpracovaných hodin a přesčasové práce.
- Ženy, díky péči o dítě a vyššího podílu v péči o rodinu, ve srovnání s muži, trpí mnohem početnějšími časovými výpadky v profesní kariéře.
- U žen dochází ke ztrátě profesního vývoje v důsledku mateřství a péči o rodinu.
- Větší zaměření mužů než žen na profesní kariéru, u určité skupiny žen jde pouze o jakýsi doplňkový charakter výdělků.

2.1.1.1 Postavení žen na mateřské dovolené

Sladování rodinného života a kariéry není v české společnosti pořád příliš běžné. Přístup českých zaměstnavatelů k rodičovské dovolené je stále zastaralý, neposkytuje ženám možnosti, jak dále pokračovat v práci i po mateřské dovolené, či jak lépe participovat na pracovním procesu v rámci rodičovské dovolené. Matky s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a matky po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce (zbývající skupiny jsou osoby se zdravotním postižením a s nízkým vzděláním).

Co se týče pracovního modelu české rodiny, zde jsou nejčastěji zaměstnáni oba rodiče, a to v naprosté většině na plné pracovní úvazky. Navzdory této skutečnosti jsou, i přes určité změny ve společenských postojích, rodinné role obvykle rozděleny mezi muže a ženy takovým způsobem, že muž je chápán jako hlavní živitel rodiny a žena jako ta, která se v převážné míře stará o děti a domácnost.

V posledních desetiletích dochází k postupnému procesu změn, ženy se stále více prosazují jak společensky, tak profesně, bohužel míra angažovanosti mužů v rodinném životě nekorresponduje s touto změnou. Hlavním rysem současné české společnosti v oblasti práce je orientace na výkon a na výsledky, a s tím souvisí i vzrůstající nároky na míru pracovního nasazení, bez z ohledu na skutečnost, zde jde o muže či ženu. Na jedné straně je tedy tradiční požadavek na roli ženy v rodině, na straně druhé požadavek na vysoké pracovní nasazení v profesním životě. Řešením, jak sloučit tyto dva požadavky by byla možnost více využívat práce na částečný pracovní úvazek, která ale České republice není téměř využívána. Tato skutečnost je, mezi jinými, zapříčiněna i její ekonomickou neatraktivitou, a to pro obě skupiny: zaměstnance i zaměstnavatele. Velké rezervy jsou rovněž v oblastech, které nabízejí možnosti, jak lépe skloubit rodinný a pracovní život, jedná se např. o možnostech pracovat doma, o pružné pracovní době a dalších prostředcích.

Je ale nutno říci, že takovýto druh práce přináší i nevýhody, se kterými se potencionální zaměstnanci musí vyrovnat. Jedná se o nižší příjem, zaměstnanec má zhoršené vyhlídky na povýšení či získání vyšší kvalifikace, je zde i problém nalézt práci na plný úvazek v okamžiku, kdy zanikne důvod pro vykonávání zkráceného pracovního úvazku, např. péče o děti nebo o jinou závislou osobu. Všechny tyto problémy a mnoho dalších fakticky vytváří bariéry, které rodičům, respektive ženám v rodinách, brání udržet si kontakt se svojí profesí, což má negativní důsledky při snaze navrátit se do původního zaměstnání či ve snaze o profesní růst. Vzhledem ke skutečnosti, že jsou to právě ženy, které v drtivé míře dlouhodobě přerušují kariéru z důvodu péče o dítě, není překvapením, že je to právě tato skupina, která se potýká z důvodu rodičovství se zvýšenými potížemi na trhu práce a v oblasti nezaměstnanosti.

Další zátěží, která zhoršuje postavení žen matek na trhu práce, je praktická neexistence místně a finančně přístupných služeb zajišťujících péči o děti do tří let věku, což je jedna z nejdůležitějších podmínek pro sloučení rodinné a profesní role. O tyto služby by byl jistě velký zájem, čemuž napovídá relativně velký podíl dětí mladších tří let v mateřských školkách. Tato zařízení v České republice poskytují službu, která je hojně využívána, přesto však by k lepšímu propojení profese a rodiny pomohlo přizpůsobit určité aspekty těchto zařízení (např. otevírací a provozní hodiny) potřebám rodičů.

Všechny uvedené skutečnosti staví potencionální rodiče, zejména mladé páry, před rozhodnutím, zda svůj potenciál nasměrovat do výchovy dětí nebo do profesního růstu. Zároveň platí, že čím dosáhla žena vyššího vzdělání, tím je toto rozhodnutí obtížnější. Snahou společnosti by tedy mělo být pomoci sloučit jak profesní, tak rodičovské role v případech, kdy rodiče, zejména ženy, se nechtějí vzdát možnosti být rodiči a zároveň si zachovat své zaměstnání. Zároveň je ale nutné zvolit takové řešení, které by nereflektovalo pouze profesní blaho rodičů, ale které by dokázalo harmonicky sladit potřeby rodičů a jejich dětí.

Je tedy nejvyšší čas, aby se v naší společnosti vytvořily podmínky umožňující budoucím či stávajícím rodičům svobodně uskutečňovat své představy o vybudování nebo zvětšení rodiny bez ohledu na to, že by museli zásadním způsobem přehodnotit tyto představy v souvislosti s vykonáváním svých profesí. Cesta k dosažení těchto cílů vede přes změny společenského postoje, kdy je výchova dítěte, a to v drtivé většině zejména u žen, chápána jako obtíž při jejich plném profesním nasazení a na takovéto zaměstnance se pohlíží jako na méně perspektivní.

V zájmu co nejlepšího využití lidských zdrojů je potřeba, aby zaměstnavatelé poskytli rodičům, resp. matkám možnost pečovat o dítě a zároveň udržet kontakt s profesí. Pokud tak učiní, jejich investice do lidských zdrojů se jim jistě vyplatí, získají loajálního zaměstnance, který bude neustále profesně na výši. Odstraní tak hrozbu jakési neefektivní investice, pokud se rozhodnou přijmout ženu do pracovního poměru a výsledným efektem by mohlo být snížení nechuti zaměstnávat ženy. K určitému přínosu by došlo i v oblasti ekonomické podpory rodin.

Shrnuto závěrem, hlavní nedostatky v sladování profesní a rodičovské role, a to zejména u žen, jsou v těchto oblastech:

- Zřejmá nedostatečnost místně a finančně přístupných zařízení poskytujících péči o předškolní děti,
- Nedostačující podpora zaměstnavatelů vůči zaměstnancům při slučování jejich rolí v oblasti rodiny a zaměstnání.
- Relativní nezkušenost mnoha rodičů při sladování jejich rodičovských a profesních zájmů.

2.2 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu v období 2007-2013. Tento program byl vypracován zejména v návaznosti na Národní strategický referenční rámec České republiky, který vymezuje priority ČR pro podporu ze Strukturálních fondů v období 2007-2013. Jeho celkovým cílem pro dané období 2007-2013 je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru nejlepších zemí Evropské unie, dále se zaměřuje na zlepšení kvality a růstu lidských zdrojů za pomoci různorodých metod školení a vzdělávání. Mezi činnostmi, kterými se operační program Lidské zdroje a zaměstnanost zabývá, patří mimo výše jmenovaných rovněž snaha začlenit osoby dlouhodobě nezaměstnané zpět do pracovního procesu, zkvalitnit práci veřejné správy a veřejných služeb a zvýšit jejich transparentnost vůči společnosti. Všechny tyto cíle zajišťují, jak již bylo řečeno, realizaci Strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007-2013 a jeho výsledkem má být otevřená, flexibilní a soudržná společnost spolu s konkurenceschopnou českou ekonomikou.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost spadá mezi víceúčelové tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Vedle globálního cíle operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v České republice na úroveň průměru nejlepších zemí Evropské unie jsou zde též i jeho specifické cíle. Podle publikace *Nové operační programy* klíčovou dírkou se jedná o:

- *„Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.*
- *Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.*
- *Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.*
- *Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.*

- *Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti*“ (Nové operační programy klíčovou dírkou, 2008, s.4).

2.2.1 Cíle operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

Cíle operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost jsou rozděleny do dvou úrovní, na cíle globálního charakteru a na cíle specifické. Stanovená strategie tohoto operačního programu reaguje na získané výsledky analýzy současné situace v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti a navrhuje, se záměrem dosáhnout stanovených cílů, metody k řešení zjištěných problémů, nedostatků a požadavků tohoto sektoru, jakož i jeho oblastí a cílových skupin.

Globálním cílem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pro období 2007-2013 je podle publikace Nové operační programy klíčovou dírkou „*zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v České republice na úroveň průměru 15 nejlepších zemí Evropské unie*“ (Nové operační programy klíčovou dírkou, 2008, s.4). Takto stanovený globální cíl směřuje k uskutečnění Národního strategického referenčního rámce pro dané období a jeho strategické cíle mají zajistit konkurenceschopnou národní ekonomiku, spolu s vstřícnou, solidární a aktivní společností.

Vedle globálního cíle disponuje operační program i dalšími, detailněji definovanými cíly, tzv. specifickými cíly. Tyto specifické cíle vycházejí z globálního cíle, jenž je jejich zdrojem, jsou naplňovány prostřednictvím jednotlivých prioritních os a shodují se s prioritami Evropského sociálního fondu v programovém období 2007-2013. Abeceda fondů Evropské unie uvádí tyto specifické cíle takto:

- *„Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.*
- *Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.*
- *Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.*
- *Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.*
- *Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti*“ (Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013, 2007, s.17).

Specifické cíle docházejí svého naplnění prostřednictvím jednotlivých prioritních os, kdy každému jednotlivému specifickému cíli přináležejí jedna prioritní osa. Struktura tohoto vztahu vypadá takto:

- Specifický cíl 1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů je naplňován prostřednictvím prioritní osy 1 Adaptabilita
- Specifický cíl 2 Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti je naplňován prostřednictvím prioritních os 2a, 2b Aktivní politika trhu práce.
- Specifický cíl 3 Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených dochází svého naplnění díky prioritní ose 3 Sociální integrace a rovné příležitosti.
- Specifický cíl 4 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb je naplňován za pomoci prioritních os 4a, 4b Veřejná správa a veřejné služby.
- Specifický cíl 5 Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti je naplňován prostřednictvím prioritních os 5a, 5b Mezinárodní spolupráce.

2.2.2 Rozhodující dokumenty operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

Všechny cíle operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, ať již globální či specifické, jsou podle internetového portálu Evropský sociální fond v ČR v souladu s problémy, zaměřením, plány řešení a strategiemi obsaženými v:

- *„Národním strategickém referenčním rámci 2007-2013.*
- *Strategii hospodářského růstu 2007-2013.*
- *Národním programu reforem České republiky 2005-2008.*
- *Národním akčním plánu sociálního začleňování 2004-2006.*
- *Strategii podpory dostupnosti a kvality veřejných služeb.*
- *Národním akčním plánu zaměstnanosti 2004-2006.*
- *Strategii Rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku.*
- *Strategii udržitelného rozvoje České republiky.*

- *Postupu a hlavních směrech reformy a modernizace ústřední státní správy.*
- *Národním programu přípravy na stárnutí 2003-2007.*
- *Koncepci reformy veřejné správy a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky, podpory rozvoje lidských zdrojů a modernizace veřejné správy“*
<[http://www.esfcr.cz/file/4976/\[10.3 2009\]](http://www.esfcr.cz/file/4976/[10.3 2009])>.

Na základě výše zmíněných zásadních strategických materiálů, klíčových ekonomických a sociálních charakteristik, analýzy Národního strategického referenčního rámce byly identifikovány prioritní osy pro subvence z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jednotlivé věcné prioritní osy programu jsou plně soudržné se specifickými cíli programu a korespondují s prioritami Evropského sociálního fondu v programovém období 2007-2013.

Ohled je nutno brát i na platné dokumenty Evropské unie, týkající se politiky soudržnosti se zaměřením na podporu růstu a zaměstnanosti ve smyslu obecných zásad Společenství, a na ty, které se zabývají další integrací politiky růstu a zaměstnanosti v členských státech Evropské unie.

2.2.3 Identifikace prioritních os

Tento operační program vymezuje osm základních konkrétních prioritních os, které pokrývají problematiku přizpůsobivosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnavatelnosti včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, problematikou rovných příležitostí, modernizací veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Podrobněji tyto základní prioritní osy definuje Ministerstvo práce a sociálních věcí v publikaci Nové operační programy klíčovou dírkou takto:

- *„Prioritní osa 1 Adaptabilita - Tato prioritní osa je směřována k realizaci prvního specifického cíle OP LZZ a je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, prohlubování a rozšiřování odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů na všech úrovních a vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů. Jedná*

se také o rozvoj specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví a s potřebou racionalizace výroby a zavádění nových technologií. Dále budou v rámci této prioritní osy podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti nabídky dalšího vzdělávání, a to podporou vzdělávacích a výcvikových programů ekonomicky aktivního obyvatelstva s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti.

- *Prioritní osy 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce - Tyto prioritní osy budou naplňovat druhý specifický cíl OP LZZ a jsou zaměřeny na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Důraz bude kladen na jednotlivce a na výběr takových nástrojů a opatření, které nejlépe podpoří jeho integraci do udržitelného zaměstnání. Dále budou v rámci těchto prioritních os podporovány intervence zaměřené na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce. Bude podpořeno zvýšení efektivity a posílení institucí na trhu práce a v oblasti sociální integrace s ohledem na potřebu efektivní realizace aktivní politiky zaměstnanosti, pružného trhu práce a s ohledem na integraci osob ohrožených sociálním vyloučením na trh práce, včetně proaktivních opatření pro předcházení nezaměstnanosti. Podpořena bude dále tvorba systémů pro předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků.*
- *Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti - Tato prioritní osa bude naplňovat třetí specifický cíl OP LZZ a je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství a procesů komunitního plánování. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a*

mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí. Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva bude podpořeno zejména prostřednictvím podpory subjektů poskytujících sociální služby vedoucí k integraci do trhu práce a do společnosti. Důraz bude také kladen na rozvoj systému sociálních služeb zejména cestou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků působících v sociálních službách.

- *Prioritní osy 4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby - Tyto prioritní osy jsou směřovány k realizaci čtvrtého specifického cíle OP LZZ a budou naplňovány prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb, a to bez ohledu na roli podpořených subjektů při čerpání prostředků ze strukturálních fondů. Prioritní osy jsou programově navázány na komplexní strategii zefektivňování veřejné správy. Podpora bude zaměřena jak na modernizaci orgánů ústřední státní správy, tak na modernizaci územní veřejné správy. V rámci těchto prioritních os bude podpořeno řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, zlepšení kvality regulace, snižování administrativní zátěže na ústřední a územní úrovni, řízení kvality a výkonnosti, strategické řízení a komunitní plánování a zkvalitnění systému vzdělávání a školení ve veřejné správě. Modernizace veřejné správy se neobejde bez využití informačních a komunikačních technologií směřujících k vytváření a realizaci projektů eGovernmentu. Pozornost bude v rámci prioritních os věnována rovněž realizaci aktivit a aplikací nástrojů zvyšujících kvalitu a dostupnost veřejných služeb, participaci občanů na místním veřejném životě a v neposlední řadě i etickým standardům ve veřejné správě. Na základě podrobné analýzy budou identifikovány oblasti veřejné správy, ve kterých je podpora administrativní kapacity nejvíce žádoucí. Podpora těchto klíčových oblastí bude mít významný dopad na hospodářský růst a zaměstnanost na celém území České republiky.*
- *Prioritní osy 5a a 5b mezinárodní spolupráce - Tyto prioritní osy budou naplňovat pátý specifický cíl operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a jsou v souladu s nařízením o Evropském sociálním fondu zaměřeném na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech EU, mezi skupinami aktérů*

zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech EU. Účelná podpora mezinárodní spolupráce umožňuje zvýšit dopad projektů na místní, regionální a národní úrovni díky zahrnutí zkušeností, kreditu a odborných znalostí zahraničních partnerů, zvyšuje efektivitu vynaložených prostředků díky získání již vynalezených řešení v zahraničí a umožňuje mezinárodní srovnávání a šíření dobré praxe. Projekty realizované v rámci těchto prioritních os jsou zaměřeny na podporu dosažení cílů ostatních prioritních os OP LZZ“ (Nové operační programy klíčovou dírkou, 2008, s.4).

Strategie Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost plně respektuje skutečnost, že účinnost každé z jednotlivých prioritních os působících na podporu zaměstnanosti je omezená. Z tohoto důvodu se ustanovily tři klíčové věcné prioritní osy operačního programu a tím došlo ke vzniku tří na sebe navazujících celků, které řeší situaci různých skupin na trhu práce – od osob zaměstnaných, přes osoby práci hledající až po osoby dlouhodobě nezaměstnané resp. vyloučené ze společnosti. Existence těchto tří podsystémů napomáhá zvyšovat účinnost systému celkového a zabraňuje přetěžování institucí působících na trhu práce (zejména úřadů práce). Podle internetového portálu Evropský sociální fond v ČR jde o následující subsystémy:

- *„Aktivní prevence ztráty zaměstnání – Prioritní osa 1 „Adaptabilita“ Zaměřena na osoby zaměstnané – průběžné a včasné poskytování poradenských služeb a vzdělávání zaměstnanců v souladu s měnícími se požadavky podniků, podpora udržování, prohlubování a obnovování kvalifikace, přeškolení na jinou činnost, aniž by se osoba dostala do evidence úřadů práce, podpora v oblasti vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů. Rizika neposkytnutí této pomoci jsou pokles produktivity práce, ztráta konkurenceschopnosti pracovní síly a následně i podniků, přesun výroby do jiných zemí, ztráta pracovních míst.*
- *Řešení nezaměstnanosti – Prioritní osy 2a a 2b „Aktivní politiky trhu práce“ Zaměřeno na uchazeče a zájemce o zaměstnání – školení, rekvalifikace, poradenství, obnovení kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v souladu s požadavky trhu práce a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti. K uspokojivému obslužení nezaměstnaných osob bude nutné posílit kapacity a efektivnost*

institucí na trhu práce. Případná rizika neposkytnutí této pomoci jsou prodlužování délky nezaměstnanosti, frustrace, ztráta kvalifikace, pracovních návyků a zaměstnatelnosti, přechod do dlouhodobé nezaměstnanosti a neaktivity, případně do „šedé ekonomiky“.

- *Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálního vyloučení – Prioritní osa 3 „Sociální integrace a rovné příležitosti“. Zaměřeno na osoby dlouhodobě nezaměstnané ohrožené sociálním vyloučením a osoby sociálně vyloučené – integrovaný přístup k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, snaha zvýšit zaměstnatelnost těchto osob a umožnit jim návrat zpět na trh práce, nebo alespoň zvýšit jejich šanci získat zaměstnání. K dosažení tohoto cíle bude nezbytné zlepšit dostupnost sociálních služeb. Při neposkytnutí této pomoci hrozí frustrace, ztráta motivace, neaktivita, kriminalita, sociálně patologické jevy“* <<http://www.esfcr.cz/file/4976/> [12.3 2009]>.

Účinnost celkové strategie Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je tak zvyšována vzájemným propojením a synergií tří klíčových věcných prioritních os, řešících situaci skupin osob v různém postavení na trhu práce. Na tyto tři prioritní osy, jenž jsou zaměřeny především na jednotlivce je v souladu s politikou Evropského sociálního fondu směřován rozhodující objem finančních prostředků tohoto programu.

Zbývající základní prioritní osy – Veřejná správa a veřejné služby, Mezinárodní spolupráce napomáhají zvyšovat efektivitu systémů, institucí a programů působících ve prospěch cílových skupin na trhu práce, a tím zlepšovat účinnost jak jednotlivých prioritních os, tak celého programu jako celku.

2.2.4 Územní zaměření OP LZZ

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je konstruován takovým způsobem, aby zásahy v oblasti jeho prioritních os zohledňovaly a reagovaly na specifika jednotlivých regionů, zejména aby reflektovaly regionální rozdíly v míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Na úrovni operačního programu bude podpořena tvorba a rozvoj systému pro předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných a náhlých změn v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků. Díky těmto informacím bude možné přesněji zacílit intervence operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, zejména Prioritní osy 1 Adaptabilita a Prioritních os 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce.

Zvláštní důraz bude kladen na intervence v regionech nejvíce postižených strukturální nezaměstnaností.

Stěžejní roli při realizaci jednotlivých projektů hraje rozdělení České republiky do jednotlivých regionů NUTS, tak jak to stanovil Evropský sociální fond. Podle Příručky pro žadatele o finanční podporu „*mohou být v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost prioritní osy 2,4 a 5 realizovány na celém území České republiky, včetně hl. města Prahy. Projekty v rámci prioritních os 1 a 3 operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pak mohou být realizovány výhradně na území České republiky s výjimkou regionu NUTSII hl. město Praha*“ (Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, 2008, s.16).

Dalším nástrojem, který bude využit pro plánování a realizaci konkrétních intervencí v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a to podle jednotlivých sektorů, regionů a požadavků investorů jsou v současné době zpracovávány sektorové analýzy. Podle internetového portálu Evropský sociální fond v ČR „*se jedná o analýzy celkem jedenácti sektorů, které jsou pro Českou republiku z hlediska zaměstnanosti klíčové a které přinesou komplexní a ucelený pohled na stav a potřeby hospodářství z hlediska požadavků na rozvoj lidských zdrojů ve vazbě na trh práce, na strukturu nabídky a poptávky pracovních sil a na budoucí vývoj zaměstnanosti*“ <[http://www.esfcr.cz/file/4976/\[10.3 2009\]](http://www.esfcr.cz/file/4976/[10.3 2009])>. Ve vztahu k operačnímu programu je cílem těchto sektorových analýz získat podklady pro konkrétní zaměření programů podpory v rámci operačního programu, zohlednit při plánování těchto intervencí současné a odůvodněné požadavky na pracovní sílu z hlediska potřeb zaměstnavatelů a získat podklady pro kvalifikované a včasné rozhodování o politice zaměstnanosti na centrální úrovni a na podporu rozvoje a úprav vzdělávacích procesů.

K zajištění volby nejúčinnějších nástrojů a oblastí intervence v daném regionu budou v rámci principu partnerství všech aktérů na trhu práce posilovány např. poradní sbory úřadů práce, které se skládají zejména ze zástupců sociálních partnerů, organizací zdravotně postižených, neziskových organizací a územních samosprávných celků.

Co se týče finančního rámce operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, nejsou přesně stanoveny částky na jednotlivé regiony, nicméně součástí zaváděcí strategie tohoto operačního programu je rovněž i koncentrace finančních prostředků na regiony s

vysokou (nadprůměrnou) mírou nezaměstnanosti a na oblasti čelící restrukturalizaci klíčových podniků resp. celých odvětví a oborů.

Řídícím orgánem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je Ministerstvo práce a sociálních věcí, do přípravného procesu byla ale zapojena i celá řada dalších subjektů – zástupci jednotlivých resortů, regionů, nestátních neziskových organizací a sociálních partnerů.

2.2.5 Spolupráce s neziskovými organizacemi

Nestátní neziskové organizace měly díky své případné účasti v minulém programovém období, a to jak svým členstvím v příslušných monitorovacích výborech, tak zejména připravováním a realizací projektů financovaných z Evropského sociálního fondu, možnost získat potřebné praktické znalosti s administrací projektů pro ještě lepší přístup k prostředkům ESF v období 2007-2013. V rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v tomto období budou ve spolupráci s neziskovými organizacemi podporovány zejména aktivity zaměřené na budování kapacit těchto organizací. Na podporu těchto činností a za účelem dosažení uvedeného cíle bude ze zdrojů OP LZZ vyčleněno přiměřené množství finančních prostředků, které bude odpovídat absorpční kapacitě neziskových organizací a jejich potřebám při naplňování strategie rozvoje lidských zdrojů těchto organizací.

Tyto aktivity budou zahrnovat zejména odborné vzdělávání, opatření na vytváření sítí, posílení sociálního dialogu a činností zejména v oblasti adaptability zaměstnanců a podniků. Cílem těchto aktivit je zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů a jejich přizpůsobitelnosti měnícím se podmínkám na trhu práce. Neziskové organizace se hodlají účastnit procesu jako předkladatelé projektů podporovaných v operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost a lze také očekávat jejich účast při podpoře vzniku nových partnerství mezi Českou republikou a členskými státy Evropské unie za účelem přenosu zkušeností a dobré praxe. Konkrétní výše čerpání a množství finančních prostředků vyčleněných na další výzvy bude záviset na absorpční kapacitě neziskových organizací a množství kvalitních projektů.

2.2.6 Peněžní rozsah OP LZZ v letech 2007-2013

Ve shodě s politikou Evropského sociálního fondu a jeho strategií zaměstnanosti jsou peněžní prostředky operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost zaměřeny na akce a jednání prováděné ve prospěch jedinců, a to zejména konkrétních osob, které trpí znevýhodněním na trhu práce. Veškeré činnosti a nařízení zaměřené na rozvoj veřejných služeb jsou opět konstruována jako pomáhající s cílem zlepšit kvalitu a přístupnost služeb se zaměřením na jednotlivce. Největší úsilí programu se týká činnosti směřující k posílení ochranných opatření k prevenci před nezaměstnaností a rovněž ve svých činnostech a plánech reflektuje rozbor ekonomické situace České republiky.

Případný ekonomický růst sám o sobě nezajišťuje snižování nezaměstnanosti, toho lze dosáhnout přidáním dalších hodnot, např. podpora státu při vytváření a udržování pracovních pozic pro osoby znevýhodněné na trhu práce, nebo nabízení možností prosadit se v silně konkurenčním pracovním prostředí. Úspěšnost všech intervencí směřujících k trhu práce je podmíněna na dostupnosti a úplnosti služeb nabízených uchazečům a na úspěšnosti v odstraňování veškerých možných překážek, se kterými se setkávají osoby znevýhodněné na trhu práce. Z těchto důvodů bude určitý objem finančních prostředků orientován na zesílení kapacity a modernizaci orgánů nabízejících služby ze sféry trhu práce.

Při rozdělování finančních prostředků operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost se přesně neurčuje jejich rozložení mezi jednotlivé regiony, přesto nedílným prvkem implementační strategie tohoto operačního programu je, podobně jako v minulém programovém období, zaměření toku peněz na ty regiony, které se vyznačují vysokou, v rámci České republiky nadprůměrnou, mírou nezaměstnanosti a na oblasti potýkající se s restrukturalizací lokálních klíčových oborů a odvětví, např. region NUTS II Moravskoslezsko. Projekty realizované v rámci OP LZZ se vzájemně doplňují s již existujícími národními programy, což jsou např. různé investiční pobídky nebo programy podporující vytváření nových pracovních míst v oblastech postižených nezaměstnaností, za současné podpory ze stran Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva průmyslu a obchodu.

Finanční rámec operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013 je odvislý od Národního strategického referenčního rámce, který rozhoduje o přidělení peněz ze strukturálních fondů pro jednotlivé operační programy. Dále tento operační program

musí být při distribuci finančních prostředků ve shodě s nutností na monofondovost operačních programů kofinancován pouze z Evropského sociálního fondu.

Podle Příručky pro žadatele o finanční podporu „je celková částka finanční podpory, která je k dispozici pro operační program Lidské zdroje a zaměstnanost činí 2 157 mil. EUR. Z této částky činí pomoc Evropského sociálního fondu 1 837 mil. EUR, v jednotlivých oblastech podpory bude podíl ESF představovat maximálně 85%. Veškeré požadované veřejné spolufinancování ve výši 319 mil. EUR bude v operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost zajištěno z veřejných prostředků České republiky. Skutečná výše prostředků v českých korunách se bude odvíjet od vývoje směnného kurzu eura a české koruny“ (Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, 2008, s.16).

Podle internetového portálu Evropský sociální fond v ČR primární rozdělení finančních prostředků na jednotlivé prioritní osy programu vychází ze:

- „Strategie a věcného zaměření prioritních os operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.
- Priorit Evropského sociálního fondu uvedených v návrhu Nařízení o Evropském sociálním fondu;
- Strategických obecných zásad Společenství;
- Integrovaných směrů pro růst a zaměstnanost (Lisabonská strategie);
- Doporučení Evropské komise v oblasti zaměstnanosti určených ČR;
- Strategie resortu práce a sociálních věcí;
- Zkušeností ze současného programového období;
- Odhadu absorpční kapacity jednotlivých prioritních os“ <[http://www.esfcr.cz/file/4976/\[18.3 2009\]](http://www.esfcr.cz/file/4976/[18.3%2009])>.

Vedle Evropského sociálního fondu se na spolufinancování podílí Česká republika ze svých veřejných prostředků a to prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí, dále díky Ministerstvu vnitra, Ministerstvu obchodu a průmyslu, Ministerstvu zdravotnictví, eventuálně za pomoci dalších resortů. Na spolufinancování se rovněž podílí rozpočty krajů, případně měst a obcí.

2.2.7 Realizace operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

Při realizaci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je potřeba, stejně jako u všech podobných dokumentů, dodržovat stanovená pravidla a určenou strukturu, což ve výsledku zajišťuje správné fungování tohoto programu a zabraňuje nesprávnému nakládání s finančními prostředky. Při realizaci takového dokumentu se musí brát v potaz i právní normy České republiky a usnesení její vlády. Vhodné je též vzít na vědomí praktické zkušenosti se zaváděním programů Evropského sociálního fondu v minulém programovém období.

Do stanovené struktury patří následující orgány a subjekty, které se podílí na korektním fungování operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

2.2.7.1 Řídící orgán

Ustanovený řídicí orgán je zodpovědný za zodpovídá za řádné správné a účinné řízení operačního programu a poskytování pomoci, ke které byl určen a to ve shodě s předpisy Evropské unie a s právními normami České republiky. Pro operační program Lidské zdroje a zaměstnanost byl v České republice jako řídicí orgán určeno Ministerstvo práce a sociálních věcí, které tímto podle internetového portálu Evropský sociální fond v ČR odpovídá zejména za:

- *„Shromažďování statistických údajů o věcném a finančním plnění operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost podle požadavků kladených na monitorování programu a předávání příslušných informací v souladu s mechanismy dohodnutými mezi ČR a Evropskou komisí při využití informačních systémů k tomu určených.*
- *Zajištění, že operace byly pro financování vybírány podle kritérií pro operační program a že po celou dobu provádění byly v souladu s příslušnými předpisy Společenství a s vnitrostátními předpisy.*
- *Ověření dodání spolufinancovaných produktů a služeb a skutečné vynaložení výdajů na operace vykázané příjemci a jejich soulad s předpisy Společenství a s vnitrostátními předpisy; ověřování na místě týkající se jednotlivých operací mohou být prováděna na základě výběrového souboru v souladu s prováděcími pravidly přijatými Komisí postupem podle čl. 103 odst. 3.*

- *Zajištění existence systému pro záznam a uchovávání účetních záznamů v elektronické podobě pro každou operaci v rámci operačního programu a shromažďování údajů o provádění nezbytných pro finanční řízení, monitorování, ověřování, audit a evaluaci.*
- *Zajištění, že příjemci a jiné subjekty zapojené do provádění operací vedou buď oddělený účetní systém nebo odpovídající účetní kód pro všechny transakce související s operací, aniž tím jsou dotčeny vnitrostátní účetní předpisy.*
- *Zajištění, že se hodnocení operačních programů podle čl. 48 odst. 3 provádělo v souladu s článkem 47.*
- *Stanovení postupů k zajištění toho, aby všechny doklady týkající se výdajů a auditů nezbytné pro zajištění odpovídající pomůcky pro audit se zaměřením na finanční toky byly uchovávány v souladu s požadavky článku 90.*
- *Zajištění, že platební a certifikační orgán obdržel pro účely certifikace všechny nezbytné informace o postupech a ověřeních prováděných v souvislosti s výdaji.*
- *Řízení práce monitorovacího výboru a poskytování dokumentů umožňujících sledovat kvalitu provádění operačního programu s ohledem na jeho konkrétní cíle.*
- *Vypracování výroční a závěrečné zprávy o provádění a po schválení monitorovacím výborem její předložení Komisi.*
- *Zajištění souladu s požadavky na poskytování informací a publicitu podle článku 69“ <[http://www.esfcr.cz/file/4976/\[18.3 2009\]](http://www.esfcr.cz/file/4976/[18.3%2009])>.*

Ministerstvo práce a sociálních věcí, jako řídicí orgán, dále dohlíží na poskytnuté veřejné zakázky či koncese, které souvisí s projekty spolufinancovanými z operačního programu, s cílem zajistit, aby se nedostaly do konfliktu s platnými právními předpisy. ministerstvo je též zapojeno do spolupráce s pracovníkem Národního strategického referenčního rámce, který poskytuje reference a rady s cílem zajistit efektivní plnění všech stanovených úkolů.

2.2.7.2 Zprostředkující subjekty

Zprostředkující subjekt je nástrojem, kterému Řídící orgán podstupuje výkon některých svých činností s cílem uskutečnit výběr projektů, sledování jejich vývoje, monitorování (počítaje v to i shromažďování dat o těchto projektech) projektů, rovněž jejich kontrolu a ověřování žádostí o poskytnutí finančních prostředků. Do sféry činností zprostředkujícího subjektu spadá i zajišťování publicity projektům v oblasti jeho působnosti.

Řídící orgán si pro delegování určitých úkolů a činností může vybrat veřejný či privátní subjekt, v okamžiku, kdy je mezi nimi podepsána písemná smlouva o zakázce, stává se z tohoto subjektu subjekt zprostředkující. Veškeré takovéto přenesení moci na zprostředkující subjekt nezbujuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, jako Řídící orgán, odpovědnosti za správné uskutečnění OP LZZ.

2.2.7.3 Platební a certifikační orgán

V České republice byl pro podporu realizace pomoci z Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti vytvořen Platební a certifikační orgán, jehož činností bylo pověřeno Ministerstvo financí, které podle internetového portálu Evropský sociální fond v ČR provádí tyto úkoly:

- *„Spravuje prostředky poskytnuté z ESF a Fondu soudržnosti na účtech zřízených u České národní banky.*
- *Vypracovává a předkládá žádosti o průběžné platby a závěrečné platby Evropské komisi pro všechny programy na základě výkazů výdajů předložených Řídícím orgánem.*
- *Přijímá platby z Evropské komise.*
- *Na základě kontroly Souhrnných žádostí předkládaných řídicími orgány převádí prostředky ESF a Fondu soudržnosti do příslušných rozpočtových kapitol.*
- *Účtuje o účetních případech za oblast prostředků platebního a certifikačního orgánu v rámci účetní jednotky Ministerstva financí;*
- *Vede systém finančního výkaznictví pro prostředky platebního a certifikačního orgánu.*

- *Certifikuje uskutečněné výdaje a vypracovává certifikát o uskutečněných výdajích, který zasílá spolu s žádostí o průběžnou platbu nebo závěrečnou platbu Evropské komisi.*
- *Pro účely certifikace ověřuje řádné fungování řídicího a kontrolního systému na všech úrovních implementace a provádí kontroly na místě.*
- *Vytváří a aktualizuje metodické pokyny pro provádění certifikace výdajů ESF a Fondu soudržnosti a pro finanční toky a kontrolu prostředků těchto fondů.*
- *Vrací neoprávněně vyplacené výdaje, včetně úroků Evropské komisi, nebylo-li v souladu s pravidly Evropského společenství rozhodnuto o jejich relokaci v rámci programu, ve kterém k neoprávněnému čerpání prostředků došlo.*
- *Vrací nevyužité prostředky Evropské komisi.*
- *Na základě odhadů vypracovaných řídicími orgány předkládá aktualizované odhady týkající se žádostí o platby (výhled výdajů) Evropské komisi pro běžný a následující rok do 30. dubna.*
- *Postupuje podle pravidel řídicí kontroly.*
- *Reaguje na připomínky a doporučení Evropské komise.*
- *Zajišťuje koncepci a metodiku rozvoje IS VIOLA pro výkon funkce platebního a certifikačního orgánu včetně datové komunikace s monitorovacím systémem ESF.*
- *Spolupracuje s Evropskou komisí při ověřování adicionality mid-term a ex-post“*
<[http://www.esfcr.cz/file/4976/\[18.3 2009\]](http://www.esfcr.cz/file/4976/[18.3%2009])>.

2.2.7.4 Auditní orgán

Jako auditní orgán se všemi pravomocemi bylo určeno Ministerstvo financí, které je tímto podle internetového portálu Evropský sociální fond v ČR zejména za tyto činnosti:

- *„zajišťuje audit připravenosti řídicího a kontrolního systému OP LZZ.*
- *Předkládá Evropské komisi před podáním žádosti o první platbu a nejpozději do 12 měsíců od schválení programu zprávu posuzující nastavení řídicích a*

kontrolních systémů operačního programu včetně stanoviska k jejich souladu s příslušnými ustanoveními právních předpisů Evropského společenství.

- *Předkládá Komisi do 9 měsíců po schválení OP LZZ strategii auditu zahrnující subjekty, které budou audity provádět.*
- *Zajišťuje provádění auditu ve veřejné správě za účelem ověření účinného fungování řídicího a kontrolního systému programu.*
- *Předkládá každoročně Komisi aktualizovanou strategii auditu, metodu výběru vzorků pro audity operací a orientační plánování auditů, které zajišťuje jejich provádění u hlavních subjektů a jejich rovnoměrné rozložení na celé programové období.*
- *Předkládá každoročně Komisi konsolidovaný plán auditů prostředků poskytovaných z fondů EU.*
- *Kontroluje čtvrtletně plnění konsolidovaného plánu auditů a informuje o tomto plnění platební a certifikační orgán.*
- *Zajišťuje provádění auditu ve veřejné správě na vhodném vzorku operací pro ověření výdajů vykázaných Evropské komisi.*
- *Zajišťuje metodické vedení dalších auditních subjektů zapojených do auditů ve veřejné správě operačního programu.*
- *Dohlíží na kvalitu auditů ve veřejné správě prováděných dalšími auditními subjekty u projektů spolufinancovaných z prostředků OP LZZ.*
- *Podílí se na tvorbě a aktualizaci metodických pokynů pro provádění auditu ve veřejné správě prostředků z operačního programu.*
- *Vydává každoročně pro Komisi stanovisko k tomu, zda fungování řídicího a kontrolního systému poskytuje přiměřenou záruku, že výkazy výdajů předložené Komisi jsou správné a že související transakce jsou zákonné a řádné.*
- *Předloží Komisi nejpozději do 31. 3. 2017 prohlášení o uzavření, ve kterém vyhodnotí platnost žádosti o závěrečnou platbu a zákonnost a řádnost souvisejících transakcí zahrnutých do závěrečného výkazu výdajů.*

- *Zajišťuje, aby se při auditorské činnosti používaly mezinárodně uznávané standardy pro audit.*
- *Provádí analýzu nahlášených nesrovnalostí pro účely zpracování prohlášení o uzavření nebo částečném uzavření.*
- *Zpracovává každoročně zprávu o výsledcích finančních kontrol za OP LZZ pro vládu ČR.*
- *Účastní se auditních misí Evropské komise na prověřování aspektů řídicího a kontrolního systému, které vyplynuly z výroční kontrolní zprávy.*
- *Spolupracuje s Evropskou komisí při koordinaci plánů auditů a auditorských metod a vyměňuje si s ní výsledky z provedených auditů“ <[http://www.efcr.cz/file/4976/\[19.3 2009\]>](http://www.efcr.cz/file/4976/[19.3 2009]>).*

Zvolený auditní orgán je plně zodpovědný za realizaci výše uvedených činností, které musí být v každém okamžiku kontrolního procesu ve shodě platnou legislativou Evropského Společenství a s právním řádem České republiky.

2.2.7.5 Finanční řízení a kontrola OP LZZ

Peněžní prostředky přicházející ze strukturálních fondů Evropské unie jsou zasílány na účet Platebního a certifikačního orgánu, kde se stávají součástí peněžního systému, ze kterého jsou financovány projekty OP LZZ. Peníze EU se takto stávají částí státního rozpočtu a žadatelům se propírají na základě předložených žádostí, které musí být podávány pouze v českých korunách. Ministerstvo financí jako Platební a certifikační orgán po shromáždění žádostí převede finanční prostředky Strukturálních fondů do té části státního rozpočtu, odkud byly uvolněny peníze na předfinancování projektů operačního programu.

Proplácení peněžních prostředků žadatelům může probíhat dvojí formou, za prvé jsou to platby ex-ante, kdy se předem poskytují zálohy na uskutečnění projektů, za druhé formou plateb ex-post, což je zpětné proplácení peněz, investovaných do realizace projektu.

Finanční kontrola operačního programu probíhá na několika úrovních. Primární úroveň zajišťuje ministerstvo financí jakožto Řídící orgán tím, že dohlíží na výběr

vhodných projektů a na dodržování náležitých právních předpisů Společenství a České republiky. Jeho konkrétní činnost spočívá v :

- Ověření realizace spolufinancovaných projektů a faktickém vynaložení čerpaných finančních prostředků.
- Vede a uschovává účetní záznamy o každé peněžní operaci a to v elektronické podobě a sbírá data nutná pro provedení auditu.

Sekundární úroveň finanční kontroly operačního programu obstarávají zbývající instituce, které se též podílí na implementaci operačního programu. Za tímto účelem musí mít ve své organizační struktuře vytvořeny náležité kontrolní a řídicí systémy, tak aby byly schopny zjistit případné náhodné, systémové či úmyslné prohřešky a nejasnosti a tvořit podmínky k zabránění jejich vzniku.

Aby bylo dosaženo účinného finančního řízení a kontroly OP LZZ, musí být zabezpečeny tyto dispozice:

- Každý činitel, zapojený do řízení a kontroly OP LZZ má přesně vymezené odpovídající funkce.
- Každý orgán podílející se na uskutečňování operačního programu má své řídicí, platební a kontrolní systémy oddělené od ostatních přítomných subjektů.
- Jsou zavedeny standarty pro zabezpečení náležitého poskytování finančních prostředků v rámci programu.
- Existence hodnověrných účetních systémů, struktury monitorování a systémů vykazování financí.
- Dostatečné předávání zpráv o uskutečňování programu a o jeho kontrole.
- Jsou zavedeny postupy pro eliminaci zjištěných chyb nalezených při provádění auditů.

Mimo zavedených kontrolních systémů existuje též auditní orgán, jehož činnost je více specifikována v kapitole 2.2.7.4. a který, mimo jiné, je zodpovědný za kvalitu vnitřních kontrolních systémů jednotlivých subjektů a za jejich zlepšení či případné odstranění zjištěných nedostatků. Na kontrole finančního řízení a kontroly operačního programu se může rovněž podílet i Nejvyšší kontrolní úřad v mezích daných mu zákonem.

Každý účastník procesu uskutečňování projektu, na který byla poskytnuta dotace je povinen zjišťovat případné rozpory, prošetřit je a pokud se potvrdí, předat je kompetentním orgánům k zahájení příslušného řízení. Dané skutečnosti též nahlásí Řídícímu orgánu k zhodnocení podezření.

2.2.7.6 Národní orgán pro koordinaci

Národní orgán je ustanoven jako hlavní koordinátor pro tvorbu jednotné formy uskutečňování operačního programu s cílem zaručit efektivitu a právní účinnost při vedení operačního programu. Touto funkcí bylo v České republice pověřeno Ministerstvo pro místní rozvoj, které podle internetového portálu Evropský sociální fond v ČR vykonává tyto pravomoci:

- *„Vydává pokyny a metodiky v oblastech řízení, provádění evaluací, sběru dat a jejich elektronické výměny, zakládání a činnosti monitorovacích výborů, kontroluje a dohlíží na všechny aktivity, které spadají mezi úkoly řídicích orgánů operačních programů.*
- *Monitoruje implementaci NSRR a operačních programů a navrhuje systémová řešení v případech pomalé implementace programů, objektivních překážek omezujících implementaci či v případě porušení povinností vyplývajících z nařízení.*
- *Zajišťuje kompatibilitu implementace NSRR a OP s národními politikami a prioritami EU a soulad intervencí s národní a komunitární legislativou zejména v oblasti hospodářské soutěže, veřejných zakázek, ochrany životního prostředí, snižování disparit, rovných příležitostí a principu nediskriminace a navrhuje vhodné nástroje pro jejich účinnou implementaci.*
- *Koordinuje a připravuje zpráv předkládaných Evropské komisi.*
- *Předkládá strategické zprávy o pokroku vzhledem k čl. 29 obecného nařízení.*
- *Zajišťuje také stanovení základních kritérií pro výběr projektů pro naplňování čtyř strategických cílů NSRR.*
- *Naplňuje úkoly spojené s všeobecnou informovaností a propagací naplňování politik ekonomické a sociální soudržnosti, zajišťuje plánování, realizaci a*

koordinaci aktivit na podporu všeobecné informovanosti a koordinuje aktivity řídicích orgánů v této oblasti.

- *Garantuje tok informací z Evropské unie všem řídicím orgánům a zpět.*
- *Vytváří podmínky pro vyhodnocování účinnosti kontrolních mechanismů.*
- *Dohlíží na respektování pravidel veřejné podpory (a regionální podpory), upravených příslušnými evropskými a národními předpisy.*
- *Sleduje naplňování závazků adicionality a poskytuje Komisi informace umožňující ověření, jak je uvedeno v čl. 15 obecného nařízení“ <[http://www.esfcr.cz /file/ 4976/\[18.3 2009\]>](http://www.esfcr.cz /file/ 4976/[18.3 2009]>).*

2.2.8 Monitorovací program

Monitorovací program probíhá v gesci Monitorovacího a Řídicího orgánu, jenž uskutečňují monitorování finančních ukazatelů s cílem zabezpečit efektivní uskutečňování operačního programu. Proces monitorování OP LZZ se provádí na úrovni každého projektu, jednotlivých prioritních os a operačního programu jako komplexu a to vše za účelem realizovat globální cíl a specifické cíle operačního programu. Po celou dobu monitorování projektů je samozřejmé, že vše má probíhat podle platné české a evropské legislativy zaobírající se strukturálními fondy.

Monitorovací výbor vzniká na popud Řídicího orgánu a je reprezentován zástupci zainteresovaných ministerstev, krajů, partnerů ze sociální sféry a nestátních neziskových organizací. Jeho činnost podle Příručky pro žadatele o finanční podporu spočívá zejména v těchto bodech:

- *„Posuzuje a schvaluje návrhy kritérií věcného hodnocení projektů.*
- *Posuzuje předložené výroční zprávy.*
- *Hodnotí závěrečnou zprávu.*
- *Je zodpovědný za monitorování pokroku dosaženého při realizaci priorit a cílů stanovených v OP LZZ“ (Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, 2008, s.9).*

Jednotlivé členové Monitorovacího výboru ustanovuje ministr práce a sociálních věcí a ve skladbě výboru by být respektován vyvážený poměr mužů a žen.

2.2.9 Hodnocení OP LZZ

Hodnocení operačního programu slouží ověřování správnosti nakládání s finančními prostředky se záměrem zvýšit efektivitu a ekonomičnost tohoto procesu. Předmětem hodnocení může být funkčnost celého systému nakládání s finančními prostředky i práce jednotlivce v rámci programu a to za použití metodologie výzkumu: sociálního a ekonomického. Získané výsledky představují nové možnosti a jsou použity při aplikaci změn v operačním programu.

Zodpovědnost za provádění komplexního hodnotícího programu je svěřena Řídícímu orgánu, který dohlíží na uskutečňování hodnotících aktivit OP LZZ, na správnou stylizaci cílů hodnocení, na volbu nezávislých externích evaluátorů a uspokojivou realizaci zadání v rámci hodnocení. Zjištěné výsledky každého hodnocení se zveřejňují takovým způsobem, aby byla zajištěna transparentnost uskutečňování programu a jeho hodnocení.

Hodnocení operačního programu probíhá ve třech časových rovinách:

- Hodnocení předběžné, které se zaměřuje na zhodnocení střednědobých a dlouhodobých cílů a požadavků, rozložení zdrojů, na odhad plánovaných výsledků a na úroveň realizačních mechanismů, monitorování a na kvalitu finančního vedení.
- Hodnocení v průběhu realizace programu, které může být buď namátkové nebo průběžné. Tato forma hodnocení se provádí zejména v případě, že existují známky odchýlení se od dříve určených cílů nebo je nutné provést revizi operačního programu.
- Hodnocení souhrnné, uskutečněné po programovém období, a realizované zejména z cílem zhodnotit, zda operační program dosáhl stanovených cílů a zda byl užitečný všem, na které byl zacílen.

Hodnocení operačního programu má být uskutečňováno vnitřními či externími pracovníky nebo orgány, které jsou zcela nezávislé na auditních orgánech.

II PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODOLOGICKÁ ČÁST

3.1 Cíl výzkumu

Záměrem této diplomové práce je odpovědět na ústřední výzkumnou otázku „Pomůže vytvoření pracovní pozice profesionální pečovatelky/tele o děti do tří let v domácím prostředí v integraci skupin ohrožených sociálním vyloučením na trh práce? Zodpovězením této otázky se dostanu k podstatě práce, k financování ze strukturálních fondů a jeho dopadu na klienty nestátních neziskových organizací.

Abych dokázal zodpovědět ústřední výzkumnou otázku, bude nutné, abych se věnoval zmapování souvisejících platných zákonů a aktuálních podmínek na trhu práce týkajících se postavení profesionální pečovatelky/tele. Dále se zaměřím na neziskovou organizaci Klub dvojčat a vícečat, v jejíž dikci vznikl návrh projektu, který má řešit situaci skupin ohrožených sociálním vyloučením, respektive rodičů na/po rodičovské dovolené a žen ve věku 50 let a více. Posledním činitelem, který mi pomůže získat odpověď na výzkumnou otázku, je vytvořený projekt klubu Dvojčat a vícečat usilující o získání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, respektive z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, ze kterého by byl v případě úspěchu daný projekt zafinancován.

Zkoumání uvedených reálií mi umožní reagovat i na další části této problematiky, což jsou otázky týkající se sekundárních výsledků realizace projektu. Mám tím na mysli otázky integrace na trh práce, možností informovat společnost o existenci této profese a záležitost tvorby a využitelnosti metodických a výukových materiálů, které budou použity ve vzdělávacím programu projektu klubu Dvojčat a vícečat.

3.2 Výzkumná metoda

Při volbě výzkumné metody jsem vycházel z podstaty dostupných vstupních údajů, se kterými budu pracovat. Bylo mi jasné, že k výsledku této práce se nedopracuji za pomoci statistických metod či jiných technik kvantifikace, takže jsem se rozhodl pro kvalitativní způsob výzkumu.

Již v okamžiku volby tématu této práce jsem si uvědomil, že půjde o podrobné zkoumání jednoho případu, kdy budu získávat velké množství údajů od jednoho či

několika málo subjektů, což odpovídá charakteru kvalitativního způsobu výzkumu. Jan Hendl uvádí „*že jde o zachycení složitosti případu, o popis vztahů v jejich celistvosti. předpokládá se, že důkladným zkoumáním jednoho případu lépe porozumíme jiným podobným případům*“ (Hendl, 2005, s.102).

Doufám, že podrobné zkoumání této problematiky povede k lepšímu pochopení dalších podobných případů. Výsledkem mé volby výzkumné metody má být produkt, který bude moci být začleněn do širšího kontextu, komparován s jinými případy a využit při tvorbě podobných produktů.

3.3 Výzkumná jednotka

Při tvorbě bakalářské práce na téma Možnosti financování neziskových organizací v ČR jsem požádal o spolupráci, mezi dalšími, též vedení nestátní neziskové organizace Klub dvojčat a vícečat. V průběhu doby, kdy jsem pracoval na tvorbě této práce, jsem navázal přátelské vztahy s vedením této organizace, takže nevznikl žádný problém, když jsem vyjádřil zájem o pokračující spolupráci na budoucím projektu této nestátní neziskové organizace.

Této skutečnosti jsem využil při volbě tématu diplomové práce, přišlo mi přirozené využít vědomostí a kontaktů, které jsem během několika posledních let získal. Jako výzkumnou jednotku jsem tedy opět zvolil nestátní neziskovou organizaci Klub dvojčat a vícečat, její vedení, které v současné době představuje místopředsdkyně pí. Gabriela Vítková a projekt, vytvořený pro rámec operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Rovněž jsem se zabýval studiem nezbytných dokumentů, respektive zákonů, které podmiňují potřebu vzniku pracovní pozice pečovatelka/tel jako nástroj integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením na trh práce.

Ve výzkumné otázce se hovoří o pracovních pozicích pečovatelky/tele a o pomoci skupinám ohrožených sociálním vyloučením, což by mohlo vést k domněnce, že výzkumná jednotka bude vybrána z tohoto ranku. Tak to nemůže být, výše uvedené soubory - pracovní pozice pečovatelky/tele a její nabídka pro hrožené skupiny jsou výsledkem rovnice, na jejímž začátku, jako vstupní data stojí výše uvedené výzkumné jednotky.

3.4 Výběr výzkumných vzorků

„Výběr zkoumaných jednotek ve statistickém šetření nebo experimentu má zajistit možnost zobecnění výsledků na populaci, z níž jednotky vycházejí. Jestliže podobným způsobem uvažujeme v kvalitativním výzkumu, dopouštíme se zásadní chyby. Tam totiž nejde o zjišťování frekvenčních rozložení nějakých proměnných v populaci. V takovém výzkumu pracujeme s tolika proměnnými, že úvahy o jejich statistickém podchycení by vedly k ohromným a nerealizovatelným rozsahům výzkumu“ (Hendl, 2005, s.148), říká Jan Hendl ve své publikaci. Díky skutečnosti, že jsem zvolil kvalitativní metodu výzkumu, můj výběr výzkumného vzorku nebyl náhodný, ale záměrný, kdy jsem cíleně volil subjekty mého výzkumu podle předem vymezených kritérií.

Při výběru výzkumných vzorků, i když jsem měl již jakousi obecnou představu o podstatě volby, jsem si zodpověděl několik doporučení, což mi pomohlo přesněji specifikovat výběr výzkumných vzorků.

Posoudil jsem proces výběru výzkumného vzorku s ohledem na čas, finanční prostředky a dostupnost výzkumných vzorků. Díky výborným vztahům s vedením klubu jsem neměl žádné problémy jak s dostupností potřebných materiálů, tak s časem potřebným pro konzultace atd. Finanční stránka byla zcela zanedbatelná, není zde důvod se o ní dále zmiňovat, takže, z hlediska výběru výzkumných vzorků, jsem se ve výše uvedených oblastech nesetkal s žádnými problémy.

Abych dosáhl potřebné validity dat, bylo potřeba získat informace z několika důvěryhodných zdrojů. Jedním z těchto zdrojů byla i místopředsedkyně klubu Dvojčat a vícečat, pí. Gabriela Vítková, která pro mě byla jasná volba při výběru osoby pro získání potřebných údajů. Jak říká Michal Miovský *„při metodě záměrného výběru pracujeme s užším pojetím termínu, kdy za záměrný (někdy taky účelový) výběr výzkumného vzorku označujeme takový postup, kdy cíleně vyhledáváme účastníky podle jejich určitých vlastností. Kritériem výběru je právě vybraná (určená) vlastnost (či projev této vlastnosti) nebo stav“* (Miovský, 2006, s.135). Pí. Vítková, jako ředitelka klubu Dvojčat a vícečat má přesně ty vlastnosti, respektive vědomosti, které ji určují jako nejvhodnější výzkumný vzorek.

Analýza dokumentů je dalším zdrojem, o který jsem opřel tento výzkum. Podle Michala Miovského *„lze u jednodušších studií menšího rozsahu uvažovat o využití*

prostého záměrného výběru, který je časově a ekonomicky nejefektivnější strategií výběru dokumentů“ (Miovský, 2006, s.136). Vybrané dokumenty jakožto výzkumný vzorek musely splňovat potřebná kritéria, tj. vztahovat se k cíli výzkumu, být dostupné a validní, a jelikož se jednalo o zákony či návrhy zákonů, byly zaručeny i tyto požadavky.

Posledním pilířem, na kterém je postaven výzkum v této práci, je popis vytvořeného projektu klubu Dvojčat a vícečat, který byl vytvořen s cílem nabídnout možnost realizovat se jako pečovatelka/tel o děti do tří let věku v denním režimu a to s akreditací Ministerstva práce a sociálních věcí.

3.5 Sběr dat

„Výběr metody sběru dat závisí na požadovaném typu informace i na tom, od koho ji budeme získávat a za jakých okolností se tak bude dít. Rovněž se řídí výzkumným problémem“ (Hendl, 2005, s.161) říká ve své knize Jan Hendl. Pro sběr dat jsem zvolil metody zkoumání dokumentů, rozhovor a analýzu vytvořeného projektu.

Zkoumání dokumentů se řadí mezi standardní aktivity v kvalitativním výzkumu. Zkoumané dokumenty nabízejí přístup k údajům, které by se jinou metodou získaly obtížněji. Značnou výhodou sběru dat prostřednictvím zkoumání dokumentů je skutečnost, že takto předložené informace nejsou ohroženy působením různých zdrojů chyb nebo nepřesností, ke kterým dochází při realizaci rozhovorů, měření nebo pozorování. Jan Hendl říká *„že subjektivita výzkumníka hraje roli při výběru dokumentů, ale ne v informacích, které jsou obsaženy v dokumentech*“ (Hendl, 2005, s.130). Analýza dokumentů je rovněž vhodná, v souvislosti se stálostí obsahu, k doplnění či ověření platnosti dat získaných jiným způsobem.

Sběr dat prostřednictvím rozhovoru je příhodný v okamžiku, kdy tazatel chce získat pocity, postoje a přesvědčení respondentů. Tuto metodu lze provádět několika způsoby, pro potřeby mé práce jsem zvolil metodu problémově zaměřeného rozhovoru. Tato metoda sběru dat nemá podle Jana Hendla *„ryze explorativní charakter a odrážejí se v něm poznatky z předchozí analýzy. Z těchto důvodů se používá v případech, kdy již k problému existují určité znalosti*“ (Hendl, 2005, s.175). Tazatel v tomto případě prozkoumá problémovou oblast a vyřeší ty hlediska, ke kterým se bude interview vztahovat. Jedná se o proces progresivního získávání, ověřování a analýzy informací, přičemž se postupně odkrývá jejich základ a vzájemný vztah.

Pro realizaci rozhovoru jsem vytvořil okruhy otázek, které obsahovaly jednotlivé výzkumné otázky orientované více do hloubky daného problému, s cílem získat potřebná data pro další práci. Zde jsem použil polostrukturovaný rozhovor, který umožňuje, i při stanovení určitého plánu okruhu otázek, netrvat rigidně na tomto pořadí a dle potřeby a možností ho modifikovat. Takovýto rozhovor není záležitost statická, proces zpovídání se přizpůsobuje situaci a povaze problému, a zpovídáný respondent získává místo pro uplatnění vlastního stanoviska.

3.6 Operacionalizace jednotlivých okruhů otázek

Pro úspěšné provedení rozhovoru bylo nezbytné vytvořit okruhy otázek zahrnující všechna důležitá dílčí témata, která v celkovém výsledku odpoví na cíl výzkumu a uspořádat je ve vhodném pořadí. U každého jednotlivého okruhu jsem provedl rozklad na vhodné prohlubující otázky, které jsem pokládal v průběhu rozhovoru.

DVO 1: Je existence evropských strukturálních fondů přínosem pro české nestátní neziskové organizace?

Zajímáte se o evropské strukturální fondy? (Pokud ano, o jaké?).

Přináší Vám existence evropských strukturálních fondů pozitiva?

Máte zkušenosti s přípravou projektů financovaných z peněz EU?

DVO 2: Jaká je situace na trhu práce v oblasti skupin ohrožených sociálním vyloučením?

Domníváte se, že v rámci trhu práce existuje problém skupin ohrožených sociálním vyloučením?

Zajímá Vás, respektive Vaši organizaci, určitý typ takto ohrožených skupin na trhu práce? (Pokud ano, jaké to jsou?).

Myslíte si, že jsou vytvořeny dostatečné podmínky pro řešení jejich situace?

DVO 3: Chápou rodiče na/po mateřské dovolené a ženy po 50 let věku svoji situaci v oblasti trhu práce jako problematickou?

Kdo se podle Vás nachází ve skupině rodičů na/po mateřské dovolené?

Převaha žen nad muži v rámci mateřské dovolené je podle Vás dána finanční situací rodičů před mateřskou dovolenou nebo generovým náhledem společnosti?

Proč se domníváte, že ženy nad 50 let věku jsou skupinou ohroženou sociálním vyloučením?

Jak podle Vás vnímají tyto ženy svoje postavení na trhu práce?

Domníváte se, že tyto ženy vnímají sebe sama jako osoby ohrožené sociálním vyloučením? (Pokud ano, můžete to více specifikovat?).

DVO 4: Existuje ve společnosti zájem využívat služeb pečovatelky/tele o děti do tří let v domácím prostředí?

Co si myslíte, je situace v České republice v oblasti nabídky péče o děti do tří let uspokojující?

Jak podle Vás řeší současná legislativa otázku péče o tyto děti?

Pokles poptávky po jeslích je podle Vás dán poklesem porodnosti nebo tím, že matky setrvávají doma s dětmi a umísťují je přímo do mateřských škol?

Domníváte se, že v oblasti nabídky těchto služeb zde existují rezervy? (Pokud ano, kde je vidíte?).

Existuje podle Vás mezi rodiči zájem využívat služeb pečovatelky/tele?

Domníváte se, že nabídka služeb pečovatelky/tele bude pro společnost přínosem? (Pokud ano, jak?).

Využila byste Vy této možnosti?

DVO 5: Jaký je postoj žen ze skupin ohrožených sociálním vyloučením k eventualitám jejich profesní realizace?

Jaký je podle Vás zájem žen na/po mateřské dovolené vrátit se na trh práce? Jaké jsou jejich motivy?

Co podle Vás očekávají od návratu do zaměstnání?

Myslíte si, že ženy na/po mateřské dovolené dokáží sladit rodinný a pracovní život? Mají k tomu dostačující podmínky?

Jak byste Vy hodnotila pozici žen po 50 letech věku na trhu práce?

Podle Vašeho názoru, jak ženy na/po mateřské dovolené a ve věku 50 let a více hodnotí možnost realizovat se jako pečovatelky o děti do tří let?

Zájem těchto skupin je podle Vás krátkodobý či tuto profesi chápou jako možnost budoucí dlouhodobější kariéry?

DVO 6: Co se očekává od vytvoření pracovní pozice pečovatelka/tel o děti do tří let v domácím prostředí?

Pokud bude tento projekt schválen, jaký má podle Vás perspektivy do budoucna?

Myslíte si, že společnost bude dostatečně informována? (Pokud ano, proč tomu tak bude?).

Domníváte se, že tento projekt přináší další hodnoty? (Pokud ano, které to jsou?).

Jaká je podle Vás udržitelnost projektu po ukončení čerpání peněz z Evropské unie?

4 EMPIRICKÁ ČÁST

4.1 Stručná charakteristika výzkumu

V kvalitativním výzkumu byla realizována analýza dokumentů tj. živnostenského zákona a návrhu zákona o podpoře rodin. Dále byl uskutečněn rozhovor s místopředsedkyní sdružení Klub dvojčat a vícečat pí. Gabrielou Vítkovou a popis projektu vytvořeného v kompetenci tohoto občanského sdružení.

4.2 Realizace výzkumu

Provedení výzkumu a zhodnocení získaných informací bude realizováno v několika částech, kdy každé metodě výzkumu je věnována samostatná kapitola v empirické části práce. Zaměření procesů prováděných během výzkumu reflektuje obsah teoretické části práce a směřuje k zodpovězení ústřední výzkumné otázky. Shromáždění všech informací a jejich interpretace bude provedena v závěru této práce zveřejněním výsledku výzkumu.

4.2.1 Analýza dokumentů

Jako jeden z pilířů nezbytných pro triangulaci v kvalitativním výzkumu této práce bude použita analýza dokumentů, jmenovitě živnostenského zákona č. 455/91 Sb., dále návrhu Zákona o podpoře rodin, tzv. Prorodinného balíčku, který bude vládě předložen ke schválení dne 4. května 2009.

4.2.1.1 Rozbor současné legislativy

Členství v Evropské unii přináší České republice mnoho výhod, ale též i mnoho povinností, mezi které se řadí i povinnost stabilizovat veřejné finance a schodek domácího hrubého produktu. Z těchto, a dalších, důvodů byl nastartován proces stabilizování veřejných rozpočtů ve všech oblastech státní sféry, kam patří i sociální oblast. Deklarovanou snahou české vlády v této oblasti má být podpora každého jedince při sladování jeho profesní role a role rodiče, který věnuje čas, peníze a energii na výchovu dětí.

Toto úsilí státní správy nemá za cíl pouze pasivně podporovat rodiny, ale směřuje k tvorbě podmínek a odstraňování obtíží, které brání rodičům ve snaze harmonizovat svůj profesní a rodinný život. Za tímto účelem došlo v oblasti slučování rodinného a profesního

života k vytvoření několika opatření, mezi které patří podle internetového portálu MPSV rovněž „podpora služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání prostřednictvím revize hygienických a kvalifikačních požadavků na provoz živnosti a zavedení služby péče o děti poskytované na nekomerčním základě – institut miniškolky“ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf[7.4 2009]>.

Projekt Klubu dvojčat a vícečat je zaměřen na získání odborné kvalifikace pro profesi pečovatelka/tel o děti do tří let v domácím prostředí, tj. hodlá se podílet na činnosti, kterou v současné době realizují jesle. Ty jsou vedeny jako zdravotnická zařízení, patří do kompetence Ministerstva zdravotnictví a požadavky na odbornou způsobilost péče o děti do 3 let věku v denním režimu jsou definovány na portálu government.cz „povolání všeobecné sestry nebo zdravotnického asistenta nebo ošetřovatele nebo porodní asistentky“

<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=455&PC_8411_p=Pril.2&PC_8411_l=455/1991&PC_8411_ps=10#10821 [8.4 2009]>. Výkon jejich povolání lze v obecné rovině charakterizovat jako péči o univerzální rozvoj dítěte do tří let věku, kdy tato péče navazuje na péči rodičů v rodinách.

V České republice, díky míře porodnosti v horizontu posledních let, došlo k vytvoření tlaku na kapacitní možnosti předškolních zařízení, který bude s vysokou mírou pravděpodobnosti trvat několik let. Zároveň ale není možné kalkulovat s eventuálním snížením porodnosti na úroveň, která zde byla zhruba před deseti lety, tudíž nabídka služeb péče o děti by se mohla stát v budoucí době nedostačující, pokud se nepřikročí k přijetí odpovídajících opatření.

Z celkové nabídky služeb péče o děti je pro potřeby této práce podstatná pouze služba týkající se dětí do tří let věku. Situaci v oblasti tohoto typu péče, kterou v České republice poskytují zdravotnická zařízení – jesle, je do značné míry neuspokojující. Podle Prorodinného balíčku „o skutečnosti, že nabídka služeb pro tuto věkovou kategorii dětí neodpovídá poptávce ze strany rodičů svědčí údaj, že mateřské školky (tedy zařízení péče o děti zpravidla starší tří let) navštěvuje 26 % dětí mladších tří let“ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf[7.4 2009]>. Zároveň s nedostatkem zájmu ze strany rodičů se objevují názory propagující myšlenku, že „masová“ péče o děti do tří let věku v jeslích není pro tyto děti nejvhodnější.

Jesle se zároveň potýkají s dalšími problémy, mezi které lze zařadit např. jejich územní rozložení v rámci České republiky, které je dosti nerovnoměrné. Současná situace je taková, že tato zdravotnická zařízení jsou koncentrována zejména na území velkých měst, čímž dochází k nedostatečnému pokrytí v regionech s nižší hustotou populace.

Problémy, se kterými se jesle musí zabývat jsou tedy takovéto - pokles porodnosti v posledních desetiletí, změna hodnotové orientace rodičů, důraz na osobní přístup k péči o děti, zvláště v rodinách.

Ministerstvo zdravotnictví není v současné době toho názoru, že péče o děti do tří let musí být nadále poskytována zdravotnickými zařízeními. Tento postoj reflektuje myšlenku, že zdravé dítě, které nevyžaduje lékařskou péči, by nemělo navštěvovat zdravotnické zařízení.

Toliko k jeslím, které i přes veškeré výhrady zůstávají hlavní alternativou v péči o ty nejmenší děti. V České republice totiž nastala situace, kdy víceméně neexistuje nabídka jiných možností péče o děti do tří let, čímž se lišíme od mnoha zemí západní Evropy, které navrhují, popřípadě tvoří podmínky pro realizaci různých variant služeb péče o dítě s cílem uspokojit nejrůznější zájmy a potřeby rodin s dětmi.

Služba péče o děti může být rovněž nabízena, v rámci České republiky, i jako produkt živnostenského zákona, je ale nutné vzít v potaz skutečnost, že rozšíření této živnosti nedosahuje v ČR vysoké úrovně. Důvodem bude pravděpodobně finanční stránka této služby, která je pro řadu rodin uvažujících o péči o děti ve sféře tzv. baby-sittingu prostě nezvladatelná. Autor této práce z vlastní zkušenosti ví, že cena požadovaná za jednu hodinu může být 150 Kč a více, což rozhodně není částka, která je ve finančních možnostech převážné části českých rodin.

Je tedy možné mít za to, že cenu péče o děti do tří let v denním režimu (jedná se zde především o jesle) zatěžují požadavky vyplývající ze současné legislativy, což je např. nutnost poskytovat tuto službu vysoce vzdělaným personálem, jak určuje zákon o živnostenském podnikání. Další omezení zakládají hygienické a provozní požadavky, což rovněž přispívá k celkové ceně za tyto služby. V podstatě tedy lze souhlasit s tvrzením, že v České republice aktuálně neexistuje vhodná odborná kvalifikace pro tak zaměřenou činnost, jakou je péče o děti do tří let věku v denním režimu.

Existují připomínky, že tuto službu mohou poskytovat různá mateřská nebo rodinná centra. Pro tato zařízení ale není takovýto druh služeb prioritou, poskytují ji pouze jako doplňkovou službu, tzn. Tato péče je poskytována např. v čase, kdy matka navštěvuje program realizovaný touto organizací.

Bylo uvedeno, že služba péče o děti může být nabízena prostřednictvím jeslí, které vystupují jako zdravotnická zařízení a dále v rámci vytvořeném živnostenským zákonem. Tyto možnosti, díky své nedokonalosti, bohužel vytvářejí situaci pro vznik a provozování jakési šedé zóny péče o děti, která je podle navrhovaného Zákona o podpoře rodin – Prorodinný balíček výsledkem „*praxe určité části rodičů, kteří řeší kapacitní nedostatek služeb péče o předškolní děti či jejich teritoriální nebo finanční nedostupnost svépomoci, když si navzájem podle dohodnutých podmínek zajišťují péči o děti. V případě, že je tato péče poskytována za úplatu, lze tuto aktivitu hodnotit jako neoprávněné podnikání*“ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/898/komplet_balik.pdf[11.4 2009]> a není možné se jakkoliv zaručit za kvalitu takto poskytovaných služeb.

Nedostatečná legislativních opatření v českém právním řádu zabraňují v rozvoji a využívání nových alternativních forem služeb péče o děti, zejména na individuálním přístupu a to především v regionech ČR, kde jsou tyto služby teritoriálně hůře dostupné. Řešením je zvýšení kvanta služeb péče o děti a vytvořit podmínky pro vznik nových, zaručených alternativ v péči o děti.

Podněty zde jsou, díky silným ročníkům ze sedmdesátých let je míra porodnosti v několika posledních letech relativně uspokojující a při zachování pozitivního vzhledu do let příštích lze předpokládat, že zájem o alternativní typy péče o děti do tří let bude i nadále existovat. Toto tvrzení opírám o fakta uvedená v Prorodinném balíčku:

- „*Zavedení tří-rychlostního modelu pobírání rodičovského příspěvku (v délce 2, 3, 4 roky), kdy důvodem jeho zavedení byla právě snaha nabídnout rodičům možnosti zvolit si z různých strategií harmonizace pracovního a rodinného života.*
- *Potřeby rodičů i zaměstnavatelů, kdy v zájmu udržení profesního růstu a nabytých profesních kvalit a zkušeností je nutné rodiči umožnit, aby si v průběhu péče o malé dítě udržel kontakt se zaměstnáním a mohl se dál profesně rozvíjet. Zaměstnanci, kteří si udrží profesní kvalifikaci i po dobu péče*

o dítě, případně si ji zvýší, nebudou pro zaměstnavatele představovat riziko „neefektivní investice“. Poptávka se bude zvyšovat zejména u vysokoškolsky vzdělaných žen, které často nechtějí nebo si z nejrůznějších důvodů nemohou dovolit absolutní přerušování pracovní kariéry po dobu 3 – 4 nebo v případě opakovaných porodů i 6 a více let

- *Snahu rodičů zlepšit finanční zabezpečení rodiny výdělečnou aktivitou např. v situaci splácení hypotéčního úvěru“ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/898/komplet_balik.pdf[11.4 2009]>.*

Záměrem této snahy je vytvořit primární pravidla pro výkon takové služby, která, jednoduše řečeno, poskytne na jedné straně jisté části rodičů možnost pečovat o své dítě a zároveň si zvyšovat příjem a jiné skupině rodičů jistotu péče o jejich dítě, aby mohli pokračovat ve své kariéře. Významným cílem je též prospěch dítěte, který má být podložen individuálním přístupem v téměř rodinném prostředí.

4.2.1.2 Rozbor eventuálních způsobů řešení

V předešlé kapitole byla stručně popsána situace v oblasti péče o děti do tří let v denním režimu tak, jak ji zobrazují oficiální dokumenty na úrovni zákonů České republiky. Je zřejmé, že péče o děti v podobě, v jaké se nachází dnes, nevyhovuje modernímu pohledu na péči o děti i požadavkům rodičů.

Řešením této situace je zavedení opatření Zákona o podpoře rodin – tzv. Prorodinného balíčku do praxe, což v reálném životě bude znamenat širší nabídku možností péče o děti cizí osobou. Mám tím na mysli nový alternativní přístup mající za cíl umožnit rodičům pečovat i o cizí potomky, což se v současné době již děje v rámci tzv. šedé zóny. Fakticky půjde o legalizaci této formy péče v těch případech, kdy je poskytována za peníze, s úmyslem realizovat celý systém péče tak, aby byl snadno aplikovatelný, jednoduchý, nenáročný, ne drahý či zatížený byrokracií. Kromě rodičů budou do soustavy péče o děti zapojeny též osoby ze soukromé a neziskové sféry za pomoci nově definovaných pravidel v poskytování této služby, včetně ustanovení nových minimálních požadavků na kvalifikaci pečovatelky/tele či pobídky směrem k zaměstnavatelům v oblasti možných daňových úlev.

Navrhovaný Zákon o podpoře rodin nelze chápat jako jakýsi experiment, tento legislativní návrh není něco nového, něco, co by bylo první svého druhu na světě. Naopak,

značná část opatření, navrhovaných v Prorodinném balíčku existuje na podobném základě v mnoha evropských zemích.

V čem spočívá přínos nově navrhovaných opatření?

Stručně řečeno, v možnostech zapojit širší okruh rodičů, respektive matek do trhu práce v oblasti alternativní, lépe dostupné péče o děti pro ty rodiče, kterým současná situace nevyhovuje. Obě možnosti vedou ke zvýšení počtu pracujících osob, tedy plátců daní a pojistného, což ve výsledku znamená zlepšení bilance veřejných financí.

K sladění rodinného a pracovního života, kterého má být dosaženo na základě existence služeb péče o děti nabízených tkz. nerodičovskou osobou, je nutné změnit kvalifikaci pro výkon vázané živnosti „Péče o děti do tří let v denním režimu“ a požadavky na nezbytné hygienické podmínky pro tuto živnost. Takovéto změny podle Prorodinného balíčku *„v zásadě korespondují s návrhem v oblasti živnostenského podnikání s tím, že v tomto případě se nejedná o službu poskytovanou na komerční bázi provozovanou za účelem dosažení zisku, ale nejčastěji poskytovanou zaměstnavatelem rodiče na pracovišti rodiče nebo jiném vhodném a dostupném místě anebo poskytovanou neziskovými subjekty, obcemi, kraji, kteří jsou v rámci samostatné působnosti povinni pečovat o potřeby svých občanů. Stanovení minimálního právního rámce je zároveň nutným předpokladem pro možnost daňově zvýhodnit zaměstnavatele, kteří zabezpečují pro své zaměstnance péči o dítě a zároveň pro nastavení základního standartu, za kterého je péče o děti poskytována“* <http://www.mpsv.cz/files/clanky/898/komplet_balik.pdf[11.4 2009]>.

Z výsledků analýzy odpovídajících dokumentů lze učinit závěr, že na ústřední výzkumnou otázku „Pomůže vytvoření pracovní pozice profesionální pečovatelky/tele o děti do tří let v domácím prostředí v integraci skupin ohrožených sociálním vyloučením na trh práce?“ je možné odpovědět kladně. Vytvoření pracovní pozice pečovatelka/tel o děti do tří let v denním režimu umožní skupinám, které jsou ohroženy sociálním vyloučením (zde rodiče na/po rodičovské dovolené a ženy po 50 let věku) v integraci na trh práce a to ve dvou možných variantách. Osoba, jenž projde rekvalifikačním kursem akreditovaným MPSV, bude moci po úspěšném zakončení nabízet službu péče o děti buď jako individuální osoba v rodinném či obdobném prostředí nebo v rámci miniškolky.

Miniškolka je, stejně jako péče v rodinném či obdobném prostředí, služba zajišťující osobní výchovnou péči o svěřené dítě, kterou zaměstnavatelé mohou nabídnout svým zaměstnancům s cílem sladit jejich rodinný a pracovní život a tím si tak udržet tyto cenné

zaměstnance ve svých službách. Ani jedna z těchto nabízených forem nemá ambice nahradit rodinnou péči, jsou pouze jejím doplňkem, s cílem na jedné straně vypomoci zaměstnaným rodičům řešit jejich situaci, na straně druhé těm, kteří se chtějí vrátit ke svým profesím po ukončení mateřské a rodičovské dovolené a upřednostňují individuální péči o děti.

K podpoře svého závěru o užitečnosti profese pečovatelky/tele o děti do tří let si na konec dovolím ocitovat část odůvodnění hodnotící tuto profesi v rámci návrhu Zákona o podpoře rodin. Záměrem služby pečovatelka/tel o děti do tří let v denním režimu je *„vytvořit rodičům podmínky pro snadnější sladění pracovního a rodinného života prostřednictvím rozšíření nabídky péče o děti předškolního věku, je očekáváno, že služba bude využívána zejména pro děti od 1 do 3 nebo 4 let věku. Pokud jde o péči o nejmenší děti, tj. ve věkovou skupinu do 1 roku, předpokládá se, že bude většinou rodičů i nadále preferována péče ve vlastní domácnosti dítěte a to jak přímo rodičem, nebo v rámci využití vázané živnosti Péče o děti do tří let v denním režimu“* <http://www.mpsv.cz/files/clanky/898/komplet_balik.pdf[12.4 2009]>.

4.2.2 Rozhovor

Pro potřeby výzkumu realizovaného v rámci této práce jsem provedl rozhovor s cílem získat potřebná validní data pro komparaci. Rozhovor jsem realizoval s pí. Vítkovou Gabrielou, místopředsedkyní občanského sdružení Klub dvojčat a vícečat. Pí. Vítková nastoupila do Klubu dvojčat a vícečat v roce 2003 jako dobrovolnice, dále pokračovala jako koordinátorka dobrovolníků a projektů, realizátorka projektů až na dnešní pozici místopředsedkyně sdružení. Rozhovor proběhl v prostorách Klubu dvojčat a vícečat na adrese Matoušova 18. Praha 5 dne 9.4. 2009, zahájen byl v 9 hod. 30 min a ukončen v 10 hod. 35 min. Jeho celková byla 65 minut. Rozhovor jsem zaznamenal na kazetový magnetofon, přepsal a zpracoval v empirické části práce.

4.2.2.1 Evropské fondy a české nestátní organizace

Pro pí. Vítkovou existence strukturálních fondů v rámci Evropské unie znamená samá pozitiva, hlavním přínosem je zejména Evropský sociální fond, který je pro potřeby neziskových organizací ideální. Hlavní devize ESF je podle respondentky v jeho stabilitě, ukotvenosti v procesu přidělování finančních prostředků.

„Evropský sociální fond má pevně stanovená pravidla, která obecně fungují od doby, kdy Evropa tento projekt zahájila, na rozdíl od českých fondů, jejichž možnosti financování, kdy vždy s novým vedením resortu se mění podmínky a pravidla soutěží“.

Evropské strukturální fondy jsou podle názoru paní Vítkové v současné době rovněž hlavním zdrojem finančních prostředků nestátních neziskových organizací. Tohoto se snaží využít i paní Vítková, která má v současné době podaný jeden projekt zacílený právě na ESF. Podle jejího vyjádření by případný úspěch znamenal pro Klub dvojčat a vícečat obrovský krok vpřed.

„Ano, teď máme připraven projekt, kterej už je jaksi v rozhodovacím řízení a jestli vyjde, tak to bude velký posun pro organizaci našeho typu“.

Strukturální fondy Evropské unie, respektive Evropský sociální fond, je vnímán představiteli neziskových organizací jako přínos, díky kterému dochází k růstu a profesionalizaci neziskových organizací a k realizaci jejich projektů, které by jinak bylo velmi obtížné zafinancovat. Pí. Vítková, jako představitelka takovéto neziskové organizace, toto vnímá a snaží se prostřednictvím navrženého projektu této příležitosti využít.

4.2.2.2 Trh práce a skupiny ohrožené sociálním vyloučením

Existence skupin ohrožených sociálním vyloučením v oblasti trhu práce je podle mínění paní Vítkové neoddiskutovatelná věc. Těchto skupin na trhu práce existuje celá řada, pí. Vítková uvádí např. rodiny s dětmi, starší občany, osoby s nízkým vzděláním. Ve vztahu trh práce – skupiny ohrožené sociálním vyloučením se pí. Vítková domnívá, že trh práce je ten element, který se dokáže lépe přizpůsobit a zvládnou situaci a skupiny ohrožené sociálním vyloučením patří mezi ty, jenž naplňuje svoje potřeby se značnými obtížemi.

„...já si myslím, že trh práce to nijak zvlášť nepociťuje, že to pocítujou ty skupiny jako takový, že vlastně ten trh práce se přizpůsobí té nabídce té zaměstnanosti“.

Klub dvojčat a vícečat se podle vyjádření respondentky v rámci projektu integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením zaměřil na rodiče na/po rodičovské dovolené a ženy po 50-ti letech věku. První skupinu v drtivé většině tvoří ženy, jenž se setkávají s obtížemi při návratu na trh práce po několikaleté přestávce zapříčiněné péčí o dítě. Ženy

po 50-ti letech věku se podle pí. Vítkové potýkají s odlišnou situací. Tyto ženy se na trhu práce již nacházejí, ale jejich pozice patří mezi ty nejvíce ohrožené ztrátou zaměstnání. Jejich věk se velkou mírou podílí na neochotě velké části zaměstnavatelů přijmout takovéto osoby zpět do pracovního procesu.

Pí. Vítková říká, že ve výsledku je situace obou skupin stejná, tj. trpí nezájmem zaměstnavatelů přijmout či udržet tyto ženy v řadách svých zaměstnanců.

„....my pracujeme s rodinami s malými dětmi...., takže většinou to jsou...., z pohledu trhu práce rodiče malých dětí, z devadesáti procent to jsou matky malých dětí, které zůstávají na mateřské dovolené aten jejich návrat na trh práce je ve velké většině složitý a potom se snažíme pracovat se ženami kolem padesáti let, plus minus.

Proč zrovna ženy kolem padesáti ?

No, to je nějaká hranice psychologická pro ty zaměstnavatele, kdy vlastně ty ženy chodí do důchodu kolem těch...., dneska kolem padesátisedmi plus minus a prostě ta investice toho zaměstnavatele do toho, jako do toho zaměstnance, se jim dlouhodobě nevyplácí“.

Pí. Vítková se dále domnívá, že situace těchto dvou skupin na trhu práce není jednoduchá i z toho důvodu, že současná doba nenabízí příliš možností, jak vyřešit jejich problém. Prý je to z důvodu absence alternativ, mezi které patří např. zkrácené pracovní úvazky nebo možnosti rekvalifikace. Dotazovaná respondentka, ale zároveň podotkla, že chyba není pouze na straně příležitostí, ale zároveň postrádá motivaci řešit daný problém a to jak na straně žen z ohrožených sociálních skupin, tak na straně trhu práce.

„....v naší společnosti se v podstatě nevyužívají zkrácené pracovní úvazky a ty ženy nad padesát....o ty vlastně společnost nejeví nijak velkej zájem. No prostě je potřeba ty lidi motivovat....,ale zase na druhou stranu ten trh práce prostě nevyvine, prostě zaměstná někoho, kdo je čerstvém, mladej, ochotnej pracovat dvacet hodin denně“.

Trh práce v České republice se, jako každý jiný, potýká s existencí ohrožených skupin. Jeho vnitřní pravidla jsou nastavena tak, že upřednostňuje ty zaměstnance, jenž jsou schopni a ochotni se dlouhodobě angažovat na trhu práce při vysokém nasazení. Na skupiny lidí, mezi které např. patří i ženy na/po mateřské dovolené a ženy po 50-ti letech věku se nebere příliš velký ohled. Jejich situaci by měly řešit alternativní přístupy nabízející neotřelá řešení, taková, která by byla přímo cílená na tyto malé skupiny na trhu

práce. Bohužel je smutnou pravdou, že český stát v této oblasti nenabízí mnoho příležitostí. Podle mého názoru se právě zde nalézá velký prostor pro činnost nestátních neziskových organizací typu Klub dvojčat a vícečat.

4.2.2.3 Postoj rodičů na/po mateřské dovolené a žen po 50-ti letech věku ke své pozici na trhu práce

Hovoří-li pí. Vítková o skupině rodičů na/po mateřské dovolené má tím na mysli takovou skupinu, která je tvořena přibližně z devadesáti procent ženami – matkami. Důvodem pro tak vysoký podíl žen v této skupině je podle ní přetrvávající nerovnost finančního ohodnocení mezi muži a ženami na trhu práce. Pí. Vítková je přesvědčena, že vedle finanční stránky (muži jsou lépe odměňováni) zde existuje další významný faktor, tj. dovednost postarat se o velmi malé dítě ve věku cca do dvou let.

„Když jsou ty děti úplně malý....tak ty matky zůstávají s těma dětma doma, protože prostě nikdo jinej to udělat nemůže, bez ohledu na dnešní pohled na rodinu....“

Když jsem se zeptal pí. Vítkové proč by měly být ženy po 50-ti letech věku skupinou ohroženou sociálním vyloučením, dostalo se mi odpovědi, ze které šlo vyčíst několik příčin. Takové ženy jsou podle výše jmenované sice zkušené, s velkou mírou praxe ve svém oboru, ale je na ně zaměstnavateli pohlíženo jinak než na muže ve stejné pozici. Zatím co muži jsou bráni jako profesionálové s perspektivou, na ženy se hledí jako na zaměstnance, kteří v budoucnu nemohou získat žádnou přidanou hodnotu. Další příčinu ohrožení pracovního místa lze nalézt ve sféře zvyšování kvalifikace, kde podle pí. Vítkové firmy nemají zájem na další vzdělávání žen ve věku kolem 50-ti a více, považují to za zbytečné. Jak mi řekla pí. Vítková, tyto ženy si tedy do zbývajících profesního života přinášejí pouze dlouholetou praxi, což pro mnoho zaměstnavatelů na trhu práce přestává být argumentem pro udržení takovýchto zaměstnanců ve svých společnostech.

„Ony vlastně z pohledu těch zaměstnavatelů nestačí tomu trhu a ta investice do žen v tomhle věku pro firmy už prostě ztrácí smysl. Tam jde o ten společenskej kredit, že prostě, když je chlap, kterej má čtyřicet let praxe, tak je prostě úžasnej a když má ženská třicet let praxe, tak je to jen stará ženská“

Podle pí. Vítkové je tento rozdílný přístup k věku a pracovní výkonnosti u mužů a žen do značné míry kontraproduktivní a dále se domnívá, že pokud bude kterýkoliv

zaměstnanec dobře motivován, bude podávat výborné výsledky i ve vysokém věku bez ohledu na pohlaví.

„.....to je prostě člověk v nejefektivnějším období života, má zkušenosti a dost sil na to, aby všechny plány a práce realizoval, prostě těch lidí je strašná škoda.

Jak podle Vás tyto ženy vnímají svoji pozici na trhu práce ?

Ženy na/po mateřské, když se mají vracet na trh práce, tak ten jejich pohled na trh práce je dost smutnej, kvůli reakci těch zaměstnavatelů. U těch žen padesát plus, řekněme, je ten problém velmi podobnej, byť ty argumenty těch zaměstnavatelů jsou jakoby jiný, ale v podstatě ten dopad je úplně stejnej“.

Pí. Vítková situaci těchto žen vysvětluje určitými stereotypy v pohledu zaměstnavatelů na tyto dvě skupiny žen. Zaměstnavatel podle jejího názoru např. u novopečených matek, které vyjádří zájem vrátit se do zaměstnání dopředu kalkuluje s takovými faktory jako je nemoc dětí, nutnost věnovat jim péči, což vše bude danou matku/zaměstnankyni odvádět od práce. U žen 50 a více zafunguje na straně zaměstnavatelů obdobný mechanismus, jehož cílem má být nahrazení starší zaměstnankyně osobou mladšího věku, která je podle představ mnoha zaměstnavatelů určitě perspektivnější. Pí. Vítková se mi svěřila, že dle jejího názoru následkem takového přístupu zaměstnavatelů k těmto skupinám žen u nich dochází ke vzniku pocitu vyloučení, deziluzí a depresí, což je v budoucnu velmi obtížné řešit.

„.....je opravdu těžké najít si práci, což je zase spojený s tím, že se u nás nevyužívají ty zkrácené úvazky. Tady by v té chvíli měl zafungovat úřad práce nebo jakékoliv jiné orgán, kterej se schopnej na tuto situaci reagovat....“.

Pí. Vítková se domnívá, že řešením negativní situace těchto skupin ohrožených sociálním vyloučením je využít alternativních způsobů pomoci, ne pouze umístit danou osobu na úřad práce. Dále podle ní zde existuje možnost využít zkrácených pracovních úvazků (kde mimochodem má ČR jednu z nejhorších bilancí v Evropě), zvyšovat svoji kvalifikaci a míru vzdělání s cílem nabídnout trhu práce maximální přidanou hodnotu.

„.....měly by naskočit rekvalifikační kurzy, motivační kurzy v rámci té nezaměstnanosti, ty lidi by měli mít možnost vzdělávat, protože tím prostě nespádnou....do takový, do toho přesvědčení, že prostě už nikdy líp nebude“.

Pí. Vítková je toho názoru, že jedním z adresátů a zároveň poskytovatelů alternativního způsobu pomoci by mohly být samy matky na/po mateřské dovolené. Z jejich odpovědí lze vyčíst názor, že řada žen se mateřstvím změní, přehodnotí své životní priority i celkový styl existence. Některé z nich, podle pí. Vítkové, prý chtějí svůj celkový čas, který dříve věnovaly kariéře přerozdělit takovým způsobem, aby se dokázaly plně věnovat svým dětem. Tento záměr závažným způsobem mění jejich rozhodování při volbě práce, kterou by chtěly po mateřské vykonávat. Další skupina žen má odlišný přístup k návratu do zaměstnání, podle pí. Vítkové se tyto ženy cítí plné energie a chtějí se realizovat profesně, ukázat, že díky mateřství se jejich kvality nedegradovaly, ale naopak posílily. Tímto se podle respondentky dostáváme k situaci, kdy existují dvě skupiny, které, pokud budou mít příležitost, si dokáží v rámci trhu práce navzájem pomoci. Ženy, jenž mají zájem zůstat se svým dítětem doma, mohou zajistit i péči o děti těch matek, které se chtějí vrátit ke své profesi co nejdříve.

„.....některé ty ženy měly třeba práci, která byla časově velmi náročná a dnes chtějí práci, které bude odpovídat jejich časovým možnostem. Pak jsou ženy naopak, který tím mateřstvím získaly sebevědomí a chtějí se vrhnout do nějaké práce, třeba chtějí samy podnikat, nebo se chtějí tak jako osamostatnit úplně. Najednou zjistily, že ty děti jim daly nějakou....., nějakou jistotu“.

Pí. Vítková je toho názoru, že ženy nalézající se ve skupinách rodičů na/po mateřské dovolené a po 50-ti letech věku si dříve či později uvědomí možnost, že by mohly být ohroženy ztrátou sociálních a profesních vazeb. Dále se pí. Vítková domnívá, že se tak může stát v okamžiku, kdy se snaží o návrat na trh práce a setkají se s odmítavým postojem zaměstnavatelů z důvodu existence jejich dítěte nebo tehdy, kdy dosáhnou vyššího věku a zaměstnavatel získá dojem, že pro společnost by byl jejich odchod více přínosem než ztrátou a to vše z důvodu jejich věku. Získat nové zaměstnání není snadné, obzvláště nyní a fakt, že ženy s malými dětmi a ženy vyššího věku mohou sebe sama vnímat jako ohrožené určitým sociálním vyloučením jejich pohledu na budoucnost nikterak nepomáhá. Podle respondentky má na této situaci velký podíl postoj zaměstnavatelů, kteří nemají zájem nabízet práci na zkrácený úvazek či nabízet služby pomáhající sladit rodinný a pracovní život rodičů, respektive matek. Nemnohý z nich si uvědomuje potenciál, jenž mají matky na/po mateřské dovolené a ženy po 50-ti letech

věku, zde mám na mysli vysokou motivaci, hlad po práci a chuť se profesně předvést, u starších žen též časem získané zkušenosti a zralost.

4.2.2.4 Možnosti služby pečovatelka/tel

Odpovědi, které jsem získal od pí. Vítkové potvrzují názory, s nimiž jsem se setkal již při analýze dokumentu. Označuji zde např. situaci, kdy v rámci současné legislativy existují v oblasti péče o děti do 3 let denním režimu pouze jesle, které jsou navíc zdravotnická zařízení. Pro praxi to znamená, že osoby poskytující zde péči musí mít minimálně vzdělání všeobecné sestry. Takovéto požadavky spolu s nedostatečnou nabídkou alternativních služeb či zařízení mají podle pí. Vítkové negativní dopad na celkovou situaci v této oblasti.

„V rámci legislativy v podstatě fungují jenom jesle, která jsou zdravotnická zařízení....je jich málo, ale zase na druhou stranu ta poptávka spíše stagnuje, klesá, takže jako tvorba nových jeslí typu jak je známe, nemá zase nějaký velký význam z mého pohledu. Na druhou stranu....si myslím, že chybí alternativní možnosti hlídání dětí do tří let“.

Projevem této nepříliš dobré situace v jeslích má být podle odpovědi pí. Vítkové relativní nezáměr rodičů umístit své děti do těchto zařízení. Přestože se jejich styl služeb od roku 1989 změnil, podle pí. Vítkové stále nabízejí služby péče založené spíše na masovosti než individuální péče a to vše v situaci, kdy porodnost posledních let je na poměrně vysoké úrovni. Výsledkem je stav, kdy dětí přibývá, ale v míře zájmu rodičů o péči jejich děti se tento přírůstek porodnosti neprojevuje.

„...já neříkám, že se to dneska nezlepšilo, že to není jiný prostředí, že to není vlídnější prostředí než bylo, ale myslím si, že spousta těch maminek zůstanou s těma dětma doma, proto, aby dítě nedaly do toho kolektivního zařízení“.

Když jsem se zeptal pí. Vítkové na problém legislativy dostalo se mi odpovědi, která obsahovala informace korespondující s těmi, které jsem získal již v rámci předchozí části rozhovoru.

„V podstatě je možnost pečovatelek v rámci živnostenského zákona, kde pečovat o děti může v podstatě jenom dětská sestra....“.

Pí. Vítková rovněž uvedla, že vedle této zákonem ošetřené možnosti, jak pečovat o děti do tří let existuje i cosi jako šedá zóna péče o malé děti. Jak vyplývá z rozhovoru, tento systém funguje v rámci velmi malých komunit jako forma určité sousedské výpomoci, kdy se matky s malými dětmi navzájem domluví mezi sebou. Výsledkem je podle pí. Vítkové stav, kdy jedna z nich nastoupí do zaměstnání s cílem získat finanční prostředky, budovat kariéru a druhá setrvá doma, aby zajistila péči (placenou), o své i svěřené děti.

„Dělá se to tak, že vlastně kamarádky, který bydlej v dosahu se domluvěj, jedna z nich je ochotna platit ty, která zůstane doma s dětmi a ta první jde do práce....“.

Pí. Vítková se domnívá, že podobným způsobem se zapojují i ženy kolem důchodového věku, které potřebným maminkám nabízejí své služby a fungují jako jakési pečovatelky.

„....podobně to dělají ženy důchodového věku, vodí děti na kroužky, vyzvednou ve škole, napíší úkoly....“.

Z dosavadního dotazování vyplynulo, že systém péče o děti do 3 let denním režimu není nastaven ideálně, otázkou, ale zůstává, zda v jeho rámci existují nějaké rezervy. Z odpovědí pí. Vítkové vyplynulo, že ona tyto rezervy vidí ve dvou oblastech – miniškolky a poskytnutí odborného vzdělání pečovatelka/tel. Miniškolky mají podle dotazované velký potenciál zejména pro firmy zaměstnávající vysoce kvalifikované pracovníky, kdy tato nabídka služeb miniškolky může motivovat potenciální zaměstnankyně k výběru této společnosti nebo k dřívějšímu návratu do zaměstnání.

„....pokud si má kvalifikovaná žena vybrat, jestli půjde do jedné firmy nebo do druhé a bude vědět, že v jedné je miniškolka, tak samozřejmě nastoupí do té, kde je, protože bude vědět, že si dítě pořídí a že se může vrátit na svoje vysoce kvalifikované místo...“.

Dle názoru pí. Vítkové je poskytnutí kvalifikace pro výkon péče o děti do 3 let v domácím prostředí mnohem důležitější než výše zmíněné miniškolky. Domnívá se, že možnost získat odbornost pečovatelky/tele absolvování různých vzdělávacích či rekvalifikačních projektů bude mnohem větším přínosem pro všechny zainteresované, tj. nejen pro dospělé, ale i pro děti samotné. Pečovatelka bude dle názoru respondentky poskytovat péči velmi malému kolektivu dětí v co možno nejvíce rodinném prostředí z důrazem na individuální přístup. Zároveň též vyjádřila myšlenku, že pokud budou tuto

službu vykonávat i ženy nad 50 let věku, pouze se tímto vracíme k vícegeneračnímu modelu rodiny, tak, jak zde existoval v minulosti, kdy se na péči o tyto malé děti rovněž značnou mírou podílely i osoby v pokročilém věku.

„...jsou na mateřský nebo těsně po mateřský dovolený nebo je vychovávaly a dále to jsou ženy v tom věku padesát a více a když dostanou základní zdravotní, psychologické, pedagogické vzdělání, tak malý kolektiv z nejbližšího okolí zvládnou“.

„Myslím, že je to přesně to, co jsem jsme zapomněli, to co dělali naši předkové a my teď se k tomu dostáváme přes evropský fondy a přes hromady nezaměstnaných“.

Dále jsem p. Vítkové položil otázku, zda je mezi rodiči zájem využívat služeb pečovatelky/tele. Podle ní určitě, jelikož tato forma péče nabízí přesně tu možnost, kterou mnoho rodičů v dnešní nabídce služeb postrádá.

„...je to přesně ta alternativa, která chybí, takže...rodiče hledají způsob, jak zajistit péči o svoje dítě a přitom pracovat. Jesle nejsou pro spoustu lidí nebo rodin to, co by si představovali jako péči o svoje děti“.

Dále respondentka vyjádřila názor, že nezájem rodičů o jesle plyne zejména ze stylu péče v těchto zařízeních. I přes všechny změny má jít stále o jakýsi „kolektivní“ styl péče, který může být vhodný pro starší děti, ale je jistě nevyhovující pro děti tří let věku. Právě odlišnost případných služeb pečovatelek, jejich individuální, osobní přístup k dítěti a opravdu malý kolektiv má být hlavní devizou této služby.

„...jesle nejsou z mého pohledu na výchovu úplně ideální, opravdu ty malé děti se potřebují mazlit, potřebují si hrát, potřebují se....tak jako opravdu ukotvit...“.

Díky absenci různých alternativních služeb péče o děti z důvodu nedostatečné legislativní úpravy této oblasti mnoha rodičům/matkám chybí možnost zanechat své dítě v také péči, která by odpovídala jejich představám o moderním přístupu k péči o děti. Tato nedostatečnost spolu s potřebou návratu do zaměstnání vede řadu matek k využívání služeb v tzv. šedé zóně péče o děti, kdy je za tuto službu placeno pečovatelkám, které nemají živnostenské oprávnění k provozování této činnosti. Nabídka služeb pečovatelky/tele o děti do 3 let denním režimu pomůže řešit tuto situaci zároveň se špatnou situací skupiny žen ohrožených sociálním vyloučením na trhu práce. Těmto skupinám se tak dostane příležitosti sladit svůj rodinný a pracovní život (v případě matek na/po

mateřské dovolené) či řešit svoji problémovou situaci na trhu práce (ženy po 50-ti letech věku).

Na závěr této kapitoly jsem pí. Vítkové položil osobní otázku.

„Využila by jste Vy této možnosti ?

....asi bych toho nevyužívala každodenně, ale určitě do nějaké míry. Myslím si, že je to....pro mě nejschůdnější možnost, jak si nechat hlídat....nebo jak pečovat o děti“.

4.2.2.5 Profesionální realizace žen ohrožených sociálním vyloučením

V této části rozhovoru jsem zpovídal pí. Vítkovou se záměrem získat informace vztahující se k tématu, co očekávají ženy ze skupin ohrožených sociálním vyloučením od svého návratu a své realizace na trhu práce. Podle pí. Vítkové se většina žen chce vrátit na trh práce, u matek na/po mateřské dovolené je to pouze otázka toho, jakou variantu několikarychlostí mateřské dovolené zvolí. Hlavním důvodem pro jejich návrat je zvýšit finanční příjem rodiny, který je u převážné většiny rodin v tomto období života neuspokojivý.

„Největší motivace v dnešní době si myslím, je finanční situace rodiny....protože jeden plat pro čtyřčlennou rodinu v devadesáti procentech je tragická bilance“.

Dalším motivem může být záměr neztratit kontakt s profesí, pokračovat v budování kariéry. Tato motivace je podle pí. Vítkové zřejmá zejména u žen na vysokých pracovních pozicích.

„...potom samozřejmě jako motivace pro vysoce vzdělaný lidi je samozřejmě neztratit kontakt s tím svým oborem, že ten návrat do té práce je prostě dost rychle, aby tam nevznikla moc velká mezera v té praxi“.

Třetím důvodem, který pí. Vítková uvedla jako motiv k návratu k zaměstnání má být snaha zařadit se zpět mezi ty členy populace, kteří nevěnují veškerý svůj čas péči o děti.

„...je to prevence sociálního vyloučení rodiny, dostat se zpátky mezi dospělé lidi, protože mateřský centra a všechny tyhleto podpůrné organizace jakoby....tak se tam setkávají lidi vlastně stejného typu“.

Každá žena, která se vrací po mateřské dovolené zpět na trh práce přichází s určitým očekáváním. Pí. Vítková se domnívá, že dominantním pocitem je v těchto případech chuť

pracovat, předvést profesionální výkon po všech těch letech, které strávily v domácnosti péčí o své děti. Respondentka uznává, že důležitou roli zde hrají i peníze, které jistě vylepší rodinnou bilanci, ale i tak na první místo u většiny žen postaví touhu pracovat.

„...že spousta těch žen najednou vědí, že jsou dobří, že zvládnou spoustu věcí a že chtějí prostě být prospěšný, k něčemu dobrý....“.

Pí. Vítková rovněž dodala, že tento přístup (žen na/po mateřské dovolené) je pro většinu společnosti, respektive zaměstnavatelů překvapivý, není v souladu s jejich představou o relativní profesní neužitečnosti těchto žen.

„...ve chvíli, kdy ta ženská prostě z té mateřský jde do práce, tak na jednou všichni jsou v šoku, všichni mají pocit, že tři roky žila v nějaký uzavřený komunitě a že prostě neví, co se děje“.

V okamžiku, kdy se tyto ženy rozhodnou pro nástup do zaměstnání musí zvážit i problém sladění pracovního a osobního života, tj. mít povědomí o množství času, který na jedné straně dokáže věnovat rodině a na druhé straně práci. Pí. Vítková je názoru, že nejlepší variantou řešení tohoto problému je osamostatnění se na trhu práce.

„...a tady v podstatě jedním z mála řešení jak sladit rodinu a práci je....být sám sobě zaměstnavatelem“.

Respondentka si byla současně vědoma faktu, že tato varianta řešení nemůže být dostupná pro všechny ženy, proto další možnost řešení vidí ve využívání alternativních způsobů péče o děti, na které by se mohly navázat zkrácené pracovní úvazky.

„...zase jsme zase u těch zkrácených úvazků, zase jsme u těch alternativních různých zaměstnání....ta motivace těch zaměstnavatelů k těm zkráceným úvazkům, je to v tom balíčku pro rodiny, takže tam by se to mohlo trochu pošoupnout“.

V souvislosti se situací žen po 50-ti letech věku se pí. Vítková domnívá, že vše je odvislé od názoru trhu práce na věk zaměstnance a z něho plynoucí pracovní zkušenosti jako na důvod pro udržení v zaměstnání. Pokud zaměstnavatel má zájem o tuto stránku svého zaměstnance, ženám po 50 nehrozí ztráta zaměstnání a mohou podávat kvalitní výkony. Bohužel, pokud je postoj zaměstnance opačný, jsou jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce.

„Za předpokladu, že trh práce přijme jejich věk jako zkušenou tak by to bylo hezký...zkušenosti, ale dneska nejsou úplně ideální deviza, takže to jejich postavení na trhu práce není nijak úžasný“.

V souvislosti s otázkami motivace žen ze skupiny ohrožených sociálním vyloučením jsem se zeptal pí. Vítkové i na její názor ohledně jejich pohledu na profesi pečovatelky/tele. Podle pí. Vítkové se jedná o přesně zaměřenou nabídku umožňující matkám na/po mateřské dovolené být ve spojení s trhem práce a získat finanční prostředky při současném sladění rodinného a pracovního života přesně podle jejich představ.

„...je to možnost zůstat jakoby v kontaktu s pracovním trhem, je to....nejen možnost vydělat si peníze, ale i zůstat v rámci společnosti v nějaký realitě....“.

Z odpovědi respondentky dále vyplynulo, že rodiče, potažmo matky na/po mateřské dovolené tuto profesi vnímají i jako prostředek pro osobní růst a četnější zapojení do sociálních vazeb místních komunit.

„...je to dost dynamický období života nejen pro ty děti, ale i pro ty rodiče ačím více ti děti reagují, tím je větší motivace s něma něco dělat....“.

Zároveň je pí. Vítková toho názoru, že pokud profese pečovatelky/tele znamená pro rodiče na/po mateřské dovolené možnost být integrován do sociální a pracovní oblasti společnosti, tak pro ženy nad 50 let věku to platí dvojnásob. Tento názor odůvodňuje postřehem, že žena na/po mateřské dovolené mají možnost se stýkat v rámci mateřských centrem či jiných místech, která navštěvují se svými dětmi. Ženy ve věku 50 a více jsou na tom hůře v tom smyslu, že při ztrátě zaměstnání se v mnoha případech dostanou do určitého sociálního vyloučení v rámci své komunity. Práce pečovatelky je podle pí. Vítkové jedna z možností, jak tyto ženy navrátit zpět do těch oblastí veřejného života, ze kterých byly vyloučeny.

„...jsou to ženský, který jsou zvyklý celej život dělat, pracovat a teď najednou maj spoustu volnýho času a nevědí co s ním....v podstatě v místě toho bydliště nikoho neznaj....je to cílová skupina, která se jakoby neschází.“

....zapojením obou skupin se ta komunita jako taková strašně oživí a tak jako je to první krok k tomu, aby ta komunita začala žít opravdu komunitně, aby ty lidi začali spolu nějak spolupracovat, trošku se poznali, pomáhali si....“.

Pí. Vítková se taktéž vyjádřila k problému délky trvání zájmu o tuto nabízenou profesi. Podle jejího mínění jde u žen nad 50 let, pokud se v této profesi najdou, o dlouhodobou záležitost s malou mírou fluktuace v budoucnosti.

„Ty ženy nad padesát, když se do něčeho takovýho vrhnou, tak to budou dělat dokud budou moct, tam si myslím, že nějaká další změna postoje nehrozí....“

V přístupu žen na/po mateřské dovolené vidí pí. Vítková dvě varianty. Za prvé, tyto ženy zůstanou u této profese do té doby, dokud se jejich děti neosamostatní do té míry, aby byli relativně nezávislé na rodičích.

„Některé to pojmu jako překlenovací období, že prostě než jim ty děti dorostou, já nevím, do nějakých deseti let....“

Druhá možnost uvedená pí. Vítkovou vychází ze změny životního postoje žen, jehož výsledkem je dlouhodobý zájem matek o tuto péči. Pí. Vítková zároveň nevylučuje možnost, že tato volba může být prvním krokem v dalším profesním růstu žen/matek v oblasti výchovy, péče o děti.

„Zájem těchto žen je krátkodobý nebo je nabídka této profese chápána jako možnost budoucí dlouhodobější kariéry?“

....myslím si, že velká část těch žen se vlastně v té péči, že se v tom najdou a že vlastně je to i spojený s tou změnou té osobnosti jako takový, takže začínají hledat úplně nový směr toho svého života...

....některý ty ženy začnou studovat pedagogický školy, začnou se zabývat různě sociálně vyloučeněma skupinama, jinejma, než ze který původně vyšly, začnou zase v rámci komunity...“

Pokud shrnu tuto kapitolu, tak z odpovědí pí. Vítkové vychází následující závěry. Ženy na/po mateřské dovolené mají zájem o návrat na trh s tím, že jejich motivy jsou snaha profesně se realizovat, dokázat sama sobě i společnosti, že jsou platnými členy trhu práce, získat finanční prostředky a vyhnout se sociálnímu vyloučení. S návratem na trh práce souvisí i jejich potřeba sladit rodinný a profesní život. Zde je pí. Vítková toho názoru, že Česká republika má obrovské rezervy co se týče této oblasti, zejména ve využívání zkrácených pracovních úvazků. Pomoci by mohly alternativní způsoby péče o děti, jejichž existence by zaměstnavatelům dala jasně najevo, že se nemusí obávat zaměstnat matku na/po mateřské dovolené. Ženy po 50-ti letech věku jsou podle

respondentky v trochu odlišné situaci, ony se na trhu práce již nacházejí, ale patří zde mezi skupiny nejvíce ohrožené ztrátou zaměstnání. Postavení obou skupin povede podle pí. Vítkové k zájmu o profesi pečovatelky/tele o děti do 3 let v denním režimu a ve většině případů k zájmu dlouhodobému. Pí. Vítková je přesvědčena, že tato profese nabízí tak potřebnou sociální a profesní integraci zpět do života, podporuje součinnost v rámci místních komunit a přispívá k celkovému rozvoji osobnosti těchto žen.

4.2.2.6 Budoucnost profese pečovatelky/tele o děti do 3 let denním režimu

Podle pí. Vítkové má být tento projekt realizován jako celorepublikový za pomoci Evropského sociálního fondu s cílem poskytnout všem regionům rekvalifikačně-vzdělávací program. Každý region bude mít možnost upravit si tento program sobě na míru přesně podle svých specifických požadavků.

„Projekt je napsaném jako celostátní, takže pokud vyjde, tak se bude školit, vzdělávat ve všech regionech (mimo Prahu) a vlastně budoucnost toho projektu je v tom, že vlastně vytvoří základní vzdělávací program rekvalifikační....

....každý region by měl vytvořit, by měl reagovat na možnosti a poptávky toho konkrétního regionu, protože zase víme, že každý region má jinou nezaměstnanost, jinou strukturu nezaměstnaných, jiný možnosti pracovního trhu....“.

U jakéhokoliv projektu je velmi důležité, aby byla zajištěna dostatečná informovanost o jeho existenci. Při dotazování pí. Vítkové na toto téma jsem obdržel údaje, že proces informování společnosti bude zajištěn na několika úrovních. Jedná se o vytvoření interaktivního webu, který bude poskytovat informace o možnostech služby pečovatelka/tel. Tohoto mohou podle pí. Vítkové využít fyzické osoby mající zájem využít těchto služeb nebo naopak se o tuto práci ucházet, dále firmy, pokud by měly zájem zřídit pro své zaměstnance např. miniškoly.

„Ten projekt hned od začátku počítá s interaktivním webem. Samozřejmě, že ten web bude přístupným pro firmy, pro lidi co se chtějí vzdělávat a lze i pro lidi, který jako vzdělání už jsou a nabízejí tu svoji práci“.

Jako další možnosti informování společnosti uvádí pí. Vítková krajské, městské úřady a úřady práce, kdy poslední jmenované budou jako zdroj informací obzvlášť vhodné

pro ženy nad 50 let věku. Závěrem pí. Vítková připojila jako další zdroj informovanosti též běžně dostupnou periodiku v regionech.

„.....samozřejmě informovat přes úřady práce, který vlastně budou obzvlášť budou pro tu skupinu....ženy padesát plus, tak devadesát procent žen nezaměstnaných v tomhle věku projde úřadem práce....

....a potom krajský a městský úřady, běžně dostupný periodika v regionech....“.

Hlavním cílem projektu je integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením na trhu práce, ve výsledku ale přináší mnohem více. Pí. Vítková vyjmenovala další přidané hodnoty tohoto projektu, kterým je již výše zmíněný internetový portál, dále prováděcí metodika výukového programu použitelná pro další kola uchazečů. Podle pí. Vítkové je možné zde uvést i samy absolventy programu, kteří ho opustí jako plně vzdělaní profesionálové daného oboru.

„.....hlavně si myslím, že z toho projektu vyjde spousta lidí, který budou vědět co dál, protože oni vlastně v rámci toho projektu získají vzdělání, získají možnosti se o sebe postarat samy i bez toho, aby byli závislí na sociálním systému....

....v rámci projektu se vytvoří metodika prováděcí, výukový program pro jednotlivé ty modely – psychologii, pedagogiku, zdravotnictví....“.

Aby měl tento projekt smysl, musí být udržitelný i v letech příštích a jak uvedla pí. Vítková, tato podmínka je zajištěna. Podle ní bude hlavní finanční požadavek, tj. vytvoření samotného výukového programu uspokojen z Evropského sociálního fondu a jeho další budoucí provoz bude po finanční stránce zajištěn spolufinancováním úřadů práce, krajských úřadů a též ze strany uchazečů o rekvalifikaci.

„Ta největší finanční zátěž je na to vytvoření programu....potom ve chvíli, kdybychom vyškolily ty první pečovatelky....tak v té chvíli je možnost spolufinancování z úřadů práce, z krajských úřadů asamozřejmě ve spolufinancování těch....konkrétních žadatelů....“.

Tento projekt byl navržen tak, aby získal nejpodstatnější finanční částku potřebnou pro samotné vytvoření programu z peněz ESF a po jeho převedení do regionů bude podporován z místních zdrojů. Informovanost o programu bude zajištěna vytvořením internetového portálu, poskytování informací na úřadech práce, v tiskovinách. Celkovým

výsledkem má být program se zajištěnou bezprostřední budoucností a pozitivním perspektivou do budoucnosti následující.

4.2.3 Popis projektu

Klub dvojčat a vícečat vznikl roku 1995 jako občanské sdružení, které se zaměřilo na matky dvojčat a vícečat s cílem nabídnout těmto matkám možnost sdílet mezi sebou své prožitky a řešit problémy kolektivně. Pozitivní zkušenosti s provozováním pražského Klubu dvojčat a vícečat podnítily zájem a potřebu aplikovat tyto služby i v dalších regionech České republiky, což vedlo k rozšíření působnosti klubu. V roce 2003 byla pro kvalitnější koordinaci aktivit a prosazování prospěchu a potřeb dvojčat a vícečat založena představiteli regionálních poboček Českomoravská asociace klubů dvojčat a vícečat. Klub dvojčat a vícečat v současné době realizuje na území České republiky celkem 40 poboček zajišťujících avizované služby.

Jak jsem již zmínil v kapitole Výzkumná jednotka, s vedením Klubu dvojčat a vícečat jsem navázal přátelský vztah při tvorbě bakalářské práce, kde jsem dopodrobna popsal tuto neziskovou organizaci. V průběhu magisterského studia jsem proto neváhal ani na okamžik a požádal pí. Vítkovou o možnost vytvořit pro Klub projekt zaměřený na integraci osob ohrožených sociálním vyloučením na trh práce. Za odborného dohledu a rad pí. Vítkové vznikl projekt, který je v současné době podán ke schválení na Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Tento projekt, tak, jak je charakterizován v následujících kapitolách není kompletní, chybí zde popis dvou dílčích cílů – realizace intenzivního výcviku manažerských dovedností pro vedoucí pracovníky komunitních a mateřských center a vytvoření osmi pracovních míst koordinátorů aktivit komunitních a mateřských center. Tyto dva dílčí cíle a s nimi související fakta jsem z popisu projektu vypustil, jelikož jsou zcela irelevantní ve vztahu k ústřední výzkumné otázce. Kompletní text projektu je uveden v příloze P I.

4.2.3.1 Cílové skupiny

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou lidé ohrožené sociálním vyloučením, konkrétně rodiče na rodičovské dovolené či pečující o nezletilé dítě ve věku do 12-ti let a ženy ve věku 50 let a výše. Územní působnost těchto cílových skupin je dána zaměřením

operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, jedná se tedy o zástupce cílových skupin s trvalým bydlištěm na území všech regionů s výjimkou hlavního města Prahy.

Projekt podpoří celkem 156 zástupců dvou cílových skupin: rodičů na/po rodičovské dovolené a žen ve věku 50 let a více a vychází z podložené analýzy potřeb cílových skupin, kdy žadatel provedl analýzu situace ve všech zainteresovaných regionech, ve součinnosti se členy svých poboček. Zjišťování prokázalo zájem cílových skupin o aktivity nabízené projektem, zejména z důvodu ohrožení obou cílových skupin ztrátou sociálních a profesních vazeb, dlouhodobou nezaměstnaností, ekonomickým propadem a sociálním vyloučením.

Osobitou situaci a potřeby obou cílových skupin projekt řeší uskutečněním vzdělávacího programu Profesionální péče o dítě v domácím prostředí, který poskytne výše uvedeným cílovým skupinám odbornou kvalifikaci se záměrem zvýšit jejich vyhlídky na integraci na trhu práce. Vedle odbornosti program podpoří motivaci účastníků k vyhledávání zaměstnávání, rozšíří jejich orientaci v pracovních-právních a sociálních souvislostech profese, poskytne individuální poradenství a odborné praxe. Základem programu je intenzivní spolupráce s místním společenstvím (komunitní a mateřská centra). Na podporu informovanosti společnosti o existenci tohoto vzdělávacího programu bude, v rámci tohoto projektu, rovněž vytvořen i interaktivní internetový portál s cílem umístit zástupce cílové skupiny na trh práce (nabídka a poptávka po zaměstnání), podporovat vznik podpůrných sítí ve sféře místních komunit a to tvorbou krajských diskusních fór a informovat zaměstnavatele i cílové skupiny o prostředcích ke sladění rodinného a profesního života.

Projekt, ve snaze usnadnit získání odborné kvalifikace poskytne zájemcům z řad cílových skupin doprovodná a podpůrná opatření: hlídání dětí, příspěvek na stravu a na ubytování .

4.2.3.2 Popis a způsob zapojení cílových skupin

Projekt chce podpořit zástupce dvou cílových skupin: rodiče na/po rodičovské dovolené a ženy ve věku 50 let a více.

Cílová skupina rodičů díky celodenní péči o děti ztrácí kontakt s pracovním prostředím, s původní kvalifikací, pracovními návyky a dřívějšími sociálními vazbami.

Z těchto důvodů je proto diskriminována ve spojitosti s trhem práce a ohrožena ekonomickým propadem a profesním a sociálním vyloučením.

Podobně jako rodiče, tak i ženy ve vyšším věku (zde stanovena hranice 50 let) jsou více vystaveny nebezpečí dlouhodobé nezaměstnanosti, s obtížemi hledají nové uplatnění a profese. Vzhledem k etapě svého života také častěji přichází o původní sociální vazby, o kontakt s místním společenstvím.

Zástupci obou cílových skupin byli osloveni již v rámci přípravy projektu. Analýza provedená žadatelem prokázala zájem a potřebu cílových skupin získat projektem nabízené odborné vzdělání. Rodiče na/po rodičovské dovolené a ženy ve věku 50 a více budou zapojeny do projektu po celou dobu jeho realizace, zejména v rámci průběžné a závěrečné evaluace vzdělávání a praxe. Program bude průběžně přizpůsobován vzdělávacím potřebám účastníků projektu tak, jak je oni sami budou definovat. Rovněž budou vyzváni ke spolupráci při přípravě a realizaci interaktivního internetového portálu, který bude navržen především jako místo pro prezentaci zástupců cílových skupin a jejich propagaci ve vztahu k trhu práce.

4.2.3.3 Hodnoty indikátorů

V této kapitole projektu bylo nutné uvést potřebné ukazatele podle požadavků kladených na předkládaný projekt.

Indikátor počtu podpořených osob celkem: plánovaná hodnota 156 účastníků. V projektu tedy bude proškolen celkem 156 osob ohrožených sociálním vyloučením, tj. rodičů na/po rodičovské dovolené a žen ve věku 50 let a více. Tyto osoby musí mít trvalé bydliště na území všech mimopražských krajů České republiky. Ve výsledku bude v každém kraji podpořeno 12 osob.

Indikátor počtu úspěšně podpořených osob: plánovaná hodnota 140 účastníků. Projekt realizace vzdělávacího programu Profesionální péče o dítě v domácím prostředí splní svůj smysl u 140 zástupců cílových skupin. Jedná se o osoby, které úspěšně dokončí vzdělávací program Profesionální péče o děti v domácím prostředí, získají kvalifikaci pro výkon profese. Uvedená hodnota bude doložena prezenčními listinami a počtem vystavených certifikátů.

Indikátor počtu nových/inovovaných produktů: plánovaná hodnota 2. Jedná se o Vzdělávací program profesionální péče o děti v domácím prostředí, metodické a pracovní/výukové materiály (pro 5 tematických bloků), tento program je připravený k žádosti o akreditaci MPSV jako program rekvalifikační. Druhým produktem je Interaktivní informační internetový portál, jenž bude provozovaný i po skončení podpory projektu z ESF s cílem zajišťovat udržitelnost projektu.

4.2.3.4 Cíle projektu

Tento projekt má vedle hlavního cíle i několik cílů dílčích.

Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost 156 zástupců sociálním vyloučením ohrožených cílových skupin: rodičů na/po rodičovské dovolené a žen ve věku nad 50 let.

Dílčími cíly je poskytnutí kvalifikace prostřednictvím vzdělávacího programu Profesionální péče o děti v domácím prostředí, posílení zaměstnaneckých dovedností, motivace k profesnímu rozvoji a vyhledávání zaměstnání, dále vytváření mezigenerační spolupráce díky zapojení dvou generačně odlišných cílových skupin a místního společenství (komunitních a mateřských center), tvorba podpůrných sítí mezi účastníky prostřednictvím internetového portálu.

4.2.3.5 Inovativnost projektu

Inovační prvky projektu spočívají v několika oblastech, které zde podrobněji popíšu.

Za prvé se jedná o komplexnost řešení specifické situace cílových skupin vzhledem k integraci na trh práce. Projekt poskytne cílovým skupinám odbornou kvalifikaci, bude rozvíjet jejich dovednosti a kompetence pro aktivní vyhledávání zaměstnání a úspěšné absolvování přijímacích pohovorů, poskytne účastníkům projektu individuální poradenství, chce intenzivně zapojit místní komunitu a podporovat vznik pracovních příležitostí v ní.

Za druhé, ve využití nových informačních technologií jako aktivního nástroje zvyšování zaměstnanosti cílových skupin. Laicky řečeno, projekt vytvoří interaktivní internetový portál, který bude zprostředkovávat kontakt členů cílových skupin se zaměstnavateli, poskytne cílovým skupinám i zaměstnavatelům prostor pro nabídku a poptávku po zaměstnání, bude informovat zainteresovanou veřejnost o možnostech

zkrácených a sdílených úvazků, umožní efektivní řízení projektu a sdílení informací ve všech krajích ČR, vytvoří podpůrné sítě prostřednictvím komunikace (chatů) mezi uživateli.

Za třetí vytvořením nového vzdělávacího programu Profesionální péče o děti v domácí prostředí. Program bude tímto reagovat na bílá místa na trhu práce a problém zabezpečení rodin s malými dětmi a v rámci projektu řízen a připraven k předložení žádosti o akreditaci MPSV jako program rekvalifikační. Tato metodika vzdělávacího programu bude připravena ke vzdělávání dalších skupin i v době po ukončení projektu.

Čtvrtou oblastí bude vytváření mezigenerační spolupráce a solidarity synchronním zapojením dvou věkově odlišných cílových skupin a podporou jejich vzájemného kontaktu a zaměstnávání.

4.2.3.6 Klíčové aktivity

V předkládaném projektu musí být vytvořeny jeho klíčové aktivity, které podmíní jeho schválení a řádné fungování v praxi. Vytvoří se seznam aktivit projektu, jenž se dále detailněji popíší. Zde se jedná o aktivity Oslovení a výběr cílových skupin, Příprava vzdělávacího programu Profesionální péče o dítě v domácím prostředí, Realizace vzdělávacího programu Profesionální péče o dítě v domácím prostředí, Příprava a realizace interaktivního informačního internetového portálu.

Cílem aktivity Oslovení a výběr cílových skupin je sestavení souboru 168 zástupců cílových skupin – účastníků projektu. Projekt bude realizován ve všech mimopražských regionech, kdy v každém z krajů bude podpořeno 12 zástupců cílových skupin. V rámci této aktivity budou připraveny tištěné a elektronické informační a propagační materiály určené cílovým skupinám s cílem využít tyto materiály jako nástroj zvyšování informovanosti a motivace cílové skupiny ke vzdělávání a vstupu na trh práce, vysvětlení cíle projektu a přínosů cílové skupině. Tyto pomůcky budou distribuovány všem institucím potenciálně pracujícím s cílovými skupinami, zejména místním mateřským centřům, pediatrům, předškolním zařízeními a úřadům práce. Informace o projektu budou rovněž zaslány periodikům a webovým portálům zaměřeným na rodinnou tematiku. Aktivitu bude řízena vedoucím projektu a oslovení cílových skupin a registraci účastníků v jednotlivých krajích uskuteční krajsí koordinátoři projektu. Vytvoří jmenné seznamy účastníků projektu pro 13 krajů (v jednom běhu 12 osob) z cílem sestavit konkrétní cílovou skupinu. Oslovení cílové skupiny a registrace všech účastníků se uskuteční od 1. do 5. měsíce

realizace projektu. Administrativní podporu zajistí asistent projektu. Očekávanými výstupy této klíčové aktivity budou propagační materiály určené cílové skupině a registrační listiny účastníků – 13 jmenných seznamů pro jednotlivé kraje.

Aktivita Odborná a organizační příprava vzdělávacího programu Profesionální péče o děti v domácím prostředí má za úkol odborně a organizačně připravit vzdělávací program, který poskytne cílovým skupinám odbornou kvalifikaci v oboru profesionální péče o děti do tří let v domácím prostředí, poskytne jim možnost profesního uplatnění v souladu s potřebami rodiny a zvýší jejich šance na integraci na trhu práce. Program bude zaměřen na rozvoj odbornosti v péči o děti, podporu aktivního přístupu a motivace k vyhledávání zaměstnání, orientaci v pracovně-právních a sociálních souvislostech profese. Součástí programu je intenzivní spolupráce s místním společenstvím, vytváření podpůrných sítí a mezigenerační spolupráce. Tohoto program hodlá dosáhnout zapojením místních mateřských center, odbornými praxemi, vzájemnou rodičovskou výpomocí a zapojením dvou, generačně různých cílových skupin. Program poskytne cílovým skupinám individuální konzultace a jeho celkový rozsah bude 120 vyučovacích hodin.

V rámci této aktivity budou připraveny veškeré metodické a výukové materiály, pracovní listy, dále bude vypracován harmonogram vzdělávání, systém individuálních konzultací a odborných praxí. Budou zajištěny prostory pro výuku a praxi (mateřská centra). Aktivita bude regulována vedoucím projektu, administrativní a organizační prvky zajistí asistent projektu. Tato klíčová aktivita rovněž míří k předložení programu k akreditaci MPSV jako rekvalifikační kurz. Realizace aktivity je naplánována od 1. do 6. měsíce realizace projektu a výstupem aktivity bude Soubor metodických a výukových materiálů pro jednotlivé bloky programu v oblastech psychologie dítěte, specifika péče o dvojčata a vícčata, pedagogika, zdravotní modul pečovatelky/tele. Dalšími výstupy aktivity jsou Harmonogram vzdělávání a odborných praxí a zpracovaná žádost o akreditaci programu MPSV jako rekvalifikační kurz.

Aktivita Realizace vzdělávacího programu Profesionální péče o děti v domácím prostředí bude realizována se záměrem poskytnout 156-ti zástupcům cílových skupin odbornou kvalifikaci v oblasti profesionální péče o dítě a podpořit jejich motivaci k aktivnímu vyhledávání zaměstnání uvnitř komunity. Tohoto cíle projekt zamýšlí dosáhnout prostřednictvím realizace vzdělávacího programu Profesionální péče o děti v domácím prostředí, kdy vzdělávací program bude realizován ve všech 13-ti krajích ČR.

Bude tedy proškolen 13 skupin, v každé skupině 12 účastníků, výuka bude probíhat jednou týdně v rozsahu 6-ti vyučovacích hodin.

V rámci této klíčové aktivity je vytvořena struktura vzdělávacího programu skládající se z odborného modulu (60 vyučovacích hodin), jenž poskytne vzdělání v oblastech psychologie dítěte (vývojová psychologie, psychické potřeby dítěte, bezpečný vztah), pedagogiky (předškolní pedagogika, podpora rozvoje dítěte, teorie hry, práce s malými skupinami), zdravotní péče (praktická péče o malé dítě, základy první pomoci) a specifiky péče o dvojčata a víceročetná. Následuje pracovní-právní modul (42 vyučovacích hodin) zabývající se integrací na trh práce (profesní rozvoj, osobní růst, tvorba životopisu, sebeprezentace a výběrový pohovor, nástup do zaměstnání, individuální konzultace), pracovní-právními normami a jejich praktickou aplikací (typy smluv, práva a povinnosti vůči zaměstnavateli, dětem) a úvodem do podnikání. Posledním prvkem je supervizovaná odborná praxe (dohled a práce s dětmi v mateřském centru během seminářů).

Členové cílových skupin budou požádáni, aby po dobu realizace programu poskytovali průběžnou zpětnou vazbu. Vzdělávání bude poskytováno v místních komunitních a mateřských centrech, kde, po dobu seminářů, projekt zajistí hlídání dětí přihlášených žen. Aktivitu opět řídí vedoucí projektu, administrativní a organizační podporu lektorům bude zajištěna za pomoci asistenta projektu. Organizaci vzdělávacího programu v jednotlivých krajích zajistí krajští koordinátoři. Vzdělávací program bude realizován od 5. do 23. měsíce uskutečnění projektu s cílem dosáhnout těchto výstupů – proškolit 156 zástupců cílové skupiny, 140-ti zástupcům cílové skupiny, kteří splní podmínky pro absolvování vzdělávacího programu vydat certifikát o absolvování a získat soubor výukových materiálů pro rekvalifikační kurz.

4.2.3.7 Stručný obsah projektu

Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost 156-ti zástupců cílových skupin, tj. rodičů na/po rodičovské dovolené a žen ve věku 50 let a více na území všech mimopražských krajů ČR. Projekt bude zavádět a rozvíjet vzdělávací a poradenské služby pro tyto osoby zaměřené na jejich odborný rozvoj, aktivizaci a motivaci k vyhledávání a udržení zaměstnání. Projekt tímto poskytne cílovým skupinám jednak odbornou kvalifikaci, jednak bude rozvíjet specifické zaměstnanecké kompetence zvyšující jejich šanci na začlenění se na trh práce. Tohoto hodlá projekt dosáhnout realizací vzdělávacího programu Profesionální péče o děti v domácím prostředí. Program se skládá z odborné

části, pracovně-právního a motivačního modulu a individuálního poradenství – konzultací a též zajistí účastníkům odbornou praxi.

Vedle vzdělávání bude projekt usilovat o integraci zástupců cílových skupin na trh práce prostřednictvím interaktivního internetového portálu, který bude koncipován jako aktivní nástroj propagace cílových skupin vzhledem k trhu práce a rozvíjení spolupráce jejich členů se zaměstnavateli. Projekt tímto umožní vytváření regionálních podpůrných sítí založených na intenzivní spolupráci s místním společenstvím (komunitní a mateřská centra) a podpoře mezigenerační solidarity zapojením dvou věkově různých cílových skupin.

Projekt realizuje občanské sdružení Klub dvojčat a vícečat zabývající se převážně pomocí a podporou rodinám s dětmi z vícečetných porodů a je koncipován na základě analýzy potřeb cílových skupin vzhledem k zaměstnání, vzdělávání a sladění pracovního života se zajištěním potřeb rodiny. Projekt též poskytne cílovým skupinám podpůrná a doprovodná opatření.

4.2.3.8 Popis možných rizik ohrožujících realizaci projektu

Obsah projektu se vedle jeho cílů, inovatelnosti a klíčových aktivit věnuje i možným rizikům ohrožující jeho realizaci. Mezi tyto rizika patří nízká motivace cílových skupin ke vzdělávání, odstoupení zástupců cílových skupin v průběhu vzdělávání a obava, že koncepce a obsah kurzů nebude plně odpovídat potřebám cílové skupiny.

V rámci analýzy provedené žadatelem byl potvrzen zájem cílových skupin o nabízené vzdělávání. Skupina rodičů hodnotí nabízenou kvalifikaci jako adekvátní nástroj sladění pracovní činnosti s péčí o rodinu a jako nástroj pro setrvání či návrat na trh práce, ženy 50 a více let vnímají tematické zaměření programu jako šanci na pracovní uplatnění v rámci místního společenství a způsob seberealizace a uplatnění již získaných kompetencí. Počet vzdělávaných členů cílové skupiny reflektuje zjištěnou poptávku a časový rámec vzdělávacích programů odpovídá možnostem a zájmu cílových skupin.

Riziko odstoupení zástupců cílových skupin v průběhu vzdělávání je minimalizováno samotnou koncepcí vzdělávacích programů. Pro účastníky vzdělávacího programu bude získání certifikátu o absolvování znamenat zvýšení jejich šanci na pracovní uplatnění a možnost sladění rodinných potřeb s ekonomickou aktivitou. Získané

dovednosti mohou účastníci uplatnit jak ve vztahu k zaměstnání, tak ve své specifické životní situaci.

Poslední zohledněné riziko se týká obavy, že oblast koncepce a obsah kurzů nebude plně odpovídat potřebám cílové skupiny. Tomuto se projekt vyhne tím, že konkrétní obsah kurzů i metodika budou koncipovány také na základě potřeb definovaných samotnými zástupci cílových skupin. Zvolená témata a přístupy budou reflektovat nejen odborné požadavky na danou profesi, ale také vzdělávací potřeby účastníků s tím, že riziko bude minimalizováno rovněž prostřednictvím individuálních konzultací.

4.2.3.9 Udržitelnost projektu po skončení podpory ESF

Projekt je navržen takovým způsobem, aby veškeré jeho výstupy/produkty byly přenositelné a široce využitelné. Materiály, které se v rámci projektu vytvoří, umožní replikaci aktivit i po skončení podpory z OP LZZ (jedná se o metodické a výukové/pracovní materiály vzdělávacího programu Profesionální péče o děti v domácím prostředí). Vzdělávací program bude v rámci projektu pilotován a připraven k žádosti o akreditaci MPSV jako program rekvalifikační, dále bude připraven ke vzdělávání a profesionalizaci dalších skupin i po skončení projektu. Vyškolení zástupci cílových skupin získají odborné znalosti a zaměstnanecké kompetence využitelné v budoucím profesním životě, udržitelnost projektu zajistí interaktivní internetový portál, který bude zprostředkovávat spolupráci cílových skupin se zaměstnavateli a jejich integraci na trh práce i po ukončení tohoto projektu.

Projekt bude řešit situaci cílových skupin komplexně, poskytnutím nové kvalifikace profesionální pečovatelky/tele o děti v domácím prostředí projekt zvýší jejich šance na integraci na trhu práce, podpoří jejich motivaci k aktivnímu hledání zaměstnání, umožní rodičům sladit pracovní uplatnění s péčí o rodinu, napomůže tvorbě podpůrných sítí a začlenění obou skupin v místním společenství. Zaměstnaným rodičům poskytne možnost setrvání na trhu práce možností kvalifikované péče o dítě v rámci místní komunity a v rodinném prostředí. Projekt bude zároveň integrovat zástupce cílové skupiny na trh práce vytvořením a provozem interaktivního internetového portálu zprostředkujícího kontakt mezi cílovými skupinami a zaměstnavateli.

ZÁVĚR

Od bouřlivých změn v roce 1989 Česká republika usiluje o nejlhodnotnější zapojení do struktury evropských zemí ve všech oblastech fungování národa a společnosti. Na poli těchto snah se střetává z úspěchy a neúspěchy, nicméně permanentně realizuje kroky v procesu integrace do všech sfér Evropského společenství. K těmto činnostem náleží i úsilí v oblasti strukturálních fondů Evropské unie, kde se České republice jako relativně nové členské zemi nabízí obrovské příležitosti. Evropská unie realizuje řadu svých fondů s cílem poskytnout pomoc celé struktuře společnosti daného členského státu s představou, že těchto nabídek a příležitostí mohou využít veškeré sektory státu, ať se jedná o sektor státní, nestátní, ziskový či neziskový.

Tato diplomová práce se s ohledem na studijní specializaci autora zabývá oblastí nestátních neziskových organizací a jejich vztahem k fondům Evropské unie. Tento vztah se týká zejména Evropského sociálního fondu, který je pro své zaměření na boj s nezaměstnaností, na rozvoj lidských zdrojů a podporu integrace na trh práce tím pravým partnerem pro české nestátní neziskové organizace. V mé bakalářské práci jsem pátral po faktorech podmiňující úspěšnost nestátních neziskových organizací při čerpání peněz z fondů Evropské unie, na stránkách této práce má snaha směřovala k poznání konkrétního pozitíva přísunu těchto finančních prostředků pro klienty českých nestátních neziskových organizací.

Nestátních neziskových organizací je na území ČR celá řada a rovněž záběr jejich aktivit je rozsáhlý. Není možné, abych zde provedl jakési kvantitativní zhodnocení efektu peněžních prostředků Evropské unie na klienty neziskových organizací a z tohoto důvodu jsem tedy zvolil individuální přístup k jedné z nich. Jmenovitě se jednalo o nestátní neziskovou organizaci Klub dvojčat a vícečat, jenž vznikl jako občanské sdružení s cílem poskytovat poradenství a pomoc matkám s vícečetnými porody, realizovat publikační činnost v této oblasti a další doprovodné činnosti v oblasti péče o malé děti.

Možné změny v legislativě a vytvoření nových možností v oblasti péče o rodinu vedly vedení Klubu dvojčat a vícečat k myšlence stvořit pro tento typ péče projekt nabízející možnost získat kvalifikaci pečovatelky/tele o děti do tří let v domácím prostředí. Stanovený obecný cíl – integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením na trh práce, umožnil vytvořit tento návrh v takové formě, aby bylo možné zažádat o finanční prostředky Evropského sociálního fondu, respektive operačního programu Lidské zdroje a

zaměstnanost (tento typ operačního programu byl zvolen vzhledem k územní aplikaci projektu). Čerpání těchto finančních prostředků povede k realizaci vzdělávacího programu Profesionální péče o dítě v domácím prostředí a ke vzniku interaktivního internetového portálu ve všech pobočkách Klubu dvojčat a vícečat po celé České republice. Obě tyto aktivity budou mít na cílovou skupinu projektu efektivní dopad přesně podle představ Evropské unie i samotné neziskové organizace.

V letech minulých jsem s vedením této neziskové organizace navázal velmi dobrý vztah, díky jemuž mi bylo umožněno participovat na činnosti této neziskové organizace a za odborného vedení a dohledu vytvořit výše zmíněný projekt mající za cíl integraci skupin ohrožených sociálním vyloučením na trh práce. Tohoto projektu jsem rovněž využil pro potřeby mé diplomové práce, ve které jsem uskutečnil kvalitativní výzkum s cílem zodpovědět stanovenou výzkumnou otázku – Pomůže vytvoření pracovní pozice profesionální pečovatelky/tele o děti do tří let v domácím prostředí v integraci skupin ohrožených sociálním vyloučením na trh práce?

Zajištění péče o děti do tří let v denním režimu náleží v současné době do kompetence jeslí a osob, jenž splní podmínky stanovené živnostenským zákonem. Tento stav je v mnoha ohledech nevyhovující, např. jesle mají statut zdravotnického zařízení a tato skutečnost klade velké požadavky na vzdělání personálu i interní fungování těchto organizací. Rovněž podmínky stanovené živnostenským zákonem, ve vztahu k fyzickým osobám, jsou přísné, což znamená další handicap pro tuto službu, která se tak stává rigidní, bez možnosti aplikovat žádoucí alternativní přístup. Přidá-li se k této skutečnosti poněkud kolektivní forma péče o děti v jeslích, není divu, že rodiče příliš nevyhledávají služby těchto zařízení a upřednostňují pobyt doma se svými dětmi do té doby, než je mohou umístit do mateřských školek.

Potřebné změny přináší návrh zákona o podpoře rodin, který mimo jiné obsahuje právní úpravy podmínek pro poskytování péče o děti do tří let v denním režimu. Aktuální stav má velmi málo společného s myšlenkou, že každý rodič má právo vybrat pro své dítě takový druh péče, který považuje za nejlepší pro jeho celkový vývoj. Navrhované změny znamenají změkčení podmínek pro realizaci této služby, umožňují vznik alternativních forem péče o děti a podporují společnost ve využívání těchto služeb. Pro praxi to znamená možnost zrealizovat a nabídnout společnosti, respektive rodičům službu pečovatelky/tele o děti do tří let v denním režimu, na jejíž získání budou kladeny mírnější nároky, než jaké

požaduje současná legislativa. Dále je tu např. možnost aby firmy pro své zaměstnance zřizovaly miniškoly, kde lze opět využít služeb již zmiňovaných pečovatelek. Tyto alternativní způsoby poskytování péče mají multiplikační charakter – na straně jedné nabízí rodičům možnost zvolit si odlišný typ péče o jejich děti než ten, který se nabízí nyní, na straně druhé dává mnoha lidem možnost se v této oblasti profesně seberealizovat.

S ohledem na připravovaný zákon o podpoře rodin, jehož schválení povede k důležitým změnám v mnoha oblastech existence rodin, se vedení sdružení rozhodlo rozšířit působnost organizace o další oblasti. Konkrétně se jedná o oblast péče o děti do tří let v denním režimu, kde se uskuteční změny v podmínkách poskytování této péče, čímž se vytvoří příležitost profesně se realizovat pro každého, kdo o to projeví zájem a úsilí. Je evidentní, že tato profese musí být podpořena jistým typem vzdělání a právě této potřeby se Klub dvojčat a vícečat rozhodl využít. V rámci jeho působnosti vznikl projekt, který prostřednictvím vzdělávacího programu Profesionální péče o děti v domácím prostředí poskytne odpovídající typ vzdělání pro péči o děti do tří let.

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou rodiče na/po rodičovské dovolené a ženy ve věku 50 let a více hodnocené jako skupiny ohrožené sociálním vyloučením na trhu práce. Tato hrozba vychází z jejich pozice, osoby v těchto skupinách představují z mnoha různých důvodů pro své zaměstnavatele přítěž, problém a díky tomuto přístupu zaměstnavatelů se mohou velmi snadno dostat do profesní izolace a poté i do sociální.

Realizovaný výzkum, aby byl validní, bylo nutné opřít o dostatečný počet platných a ověřitelných zdrojů, v případě této práce jsem jako pilíře kvalitativního výzkumu zvolil analýzu dokumentů (zákony a návrhy zákonů), rozhovor s místopředsedkyní Klubu dvojčat a vícečat pí. Vítkovou a popis projektu vytvořeného touto neziskovou organizací. Tyto zdroje definují současnou situaci v oblasti péče o děti do tří let, uvádějí podmínky pro její poskytování, míru poptávky a nabídky, dále aktuální nedostatky této služby a podmiňují případné zlepšení podmínek poskytování této péče.

Možnost získat vzdělání pečovatelky/tele představuje pro tyto skupiny příležitost změnit svůj statut na trhu práce, příležitost vymanit se z profesního vakua, ve kterém se nacházejí nebo které jim hrozí, což je problém týkající se zejména rodičů, respektive matek na/po mateřské dovolené. Tyto ženy, zaměstnavateli často považovány za neperspektivní, naopak představují zdroj vysoce motivovaných a připravených zaměstnanců připravených dokázat sami sobě i okolí, co vše dokáží. Pokud toto není trh práce schopen pochopit, tak

právě profese pečovatelky/tele, díky své relativní nezávislosti, nabízí možnost realizovat se bez toho, aby tyto ženy byly vystaveny předsudkům panujícím na trhu práce.

S hrozbou profesního vyloučení úzce souvisí i hrozba sociální izolace, což se dotýká zejména skupiny žen po 50 letech věku. Tato skupina se sice nenachází v profesní izolaci tak, jako matky na/po mateřské dovolené, tyto ženy mají své místo na trhu práce, ale bohužel pro své zaměstnavatele představují jednu z nejméně důležitých a perspektivních složek jejich lidských zdrojů. Ženy po 50 letech věku se obecně příliš nevěnují různým zájmovým aktivitám, jejich rodinu v této etapě života tvoří většinou pouze partner, takže při ztrátě zaměstnání přichází o jediné sociální vazby, které jim zbyly. Právě zde, na poli profesního a sociálního vyloučení těchto žen, se nabízí další prostor pro působení projektu.

Profese pečovatelky tyto skupiny vrátí zpět na trh práce, umožní jim udržet si sociální vazby, poskytne prostor pro osobní růst a další seberealizaci v profesním životě. Tyto ženy budou moci vykonávat profesi, kterou řada rodičů v oblasti péče o děti postrádá a která vyhovuje jejich představám o moderní péči o malé děti mnohem více, než typ služeb nabízených v současné době. Neméně důležitým přínosem je i stránka finanční, obě skupiny díky využití této nabídky nebudou závislé na sociálním systému státu a zároveň přispějí k vylepšení životní úrovně svých rodin. Pokud si tedy položíme otázku, zda vytvoření pracovní pozice profesionální pečovatelky/tele o děti do tří let v denním režimu pomůže v integraci skupin ohrožených sociálním vyloučením na trh práce, pak musím odpovědět ano, pomůže.

Stranou veškerého přínosu této profese pro obě skupiny žen dochází zde též k vytvoření určitého sekundárního přínosu projektu a to ve vztahu ke společnosti. Profese pečovatelky/tele poskytne rodičům možnost zvolit si jiný, nový způsob péče o děti, více vyhovující jejich představám o moderním stylu této služby. S touto alternativní formou péče souvisí i dřívější návrat rodičů do zaměstnání a navazující zlepšení finanční situace rodin, zaměstnavatelů a státu. Dalšími subjekty, pro které tato profese může být přínosem jsou firmy, a to skrze vytváření služeb miniškolek, jež nabídnou svým zaměstnancům. Takovýto krok umožní vysoce vzdělaným zaměstnancům/matškám brzký návrat do zaměstnání, poskytne možnost využít práce na zkrácený úvazek a může být i určitým lákadlem při získávání nových pracovních sil. Všechny tyto skutečnosti přinášejí ve výsledku takovýmito společnostem zisky, zvýšení efektivity jejich lidských zdrojů, snížení nákladů a v neposlední řadě též vytvoření nových pracovních míst pro pečovatelky/tele.

Čerpání finančních prostředků z fondů EU je proces, na jehož začátku lze nalézt bankovní účty strukturálních fondů, ze kterých plynou peníze přes různé operační programy ke konečným uživatelům, zde jsou tím méně nestátní neziskové organizace. Tento tok peněz umožňuje provádět konkrétním příjemcům konkrétní kroky s viditelnými účinky a to vše s cílem zlepšovat životy lidí, společnost, realizovat vize a představy. Jedinou podmínkou je nebát se a využít nabízených možností.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ČEPELKA, O. *Průvodce neziskovým sektorem Evropské unie*. 1. vyd. Liberec : Omega, 2003. 133 s. ISBN 80-902376-3-0.
- [2] HENDL, J. *Kvalitativní výzkum - Základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha : Portál, 2005. 407 s. ISBN 80-7367-040-2.
- [3] JIROUDEK, R. *Možnosti financování neziskových organizací v ČR*. Praha, 2007. 60 s. Bakalářská práce na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně v Ústavu pedagogických věd. Vedoucí bakalářské práce Hozová Leona.
- [4] MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
- [5] SODOMKA, V. *Průvodce fondy EU pro neziskové organizace – Cesta labyrintem financování EU*. Praha : Nadace pro rozvoj občanské společnosti, 2003. 230 s.
- [6] *Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2007. 28 s.
- [7] *Evropský sociální fond. 50 let investic pro lidi*. Lucemburk : Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. 54 s. ISBN 92-79-03353-0.
- [8] *Nové operační programy klíčovou dírkou*. Plzeň: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. 19 s.
- [9] *Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. Plzeň: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. 38 s.
- [10] <<http://www.esfcr.cz/file/4976/>>
- [11] <<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/aktual/ep-3#33>>
- [12] <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3101-08>>
- [13] <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>
- [14] <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=455&PC_8411_p=Přil.2&PC_8411_l=455/1991&PC_8411_ps=10#10821>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EUR	Euro
IS	Informační systém
Kč	Koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NSRR	Národní strategický referenční rámec
NUTS	Územní statistická jednotka
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPPA	Operační program Praha – Adaptabilita
OP VK	Operační program pro konkurenceschopnost

SEZNAM OBRÁZKŮ

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1

Regionální uspořádání v České republice podle klasifikace NUTS

NUTS I (1)	NUTS II (8) regiony soudržnosti	NUTS III (14) kraje	
Česká republika	Praha	Praha	
	Sřední Čechy	Středočeský kraj	
	Severozápad		Ústecký kraj
			Karlovarský kraj
	Jihozápad		Plzeňský kraj
			Jihočeský kraj
	Severovýchod		Liberecký kraj
			Královohradecký kraj
			Pardubický kraj
	Jihovýchod		Vysočina
			Jihomoravský kraj
	Sřední Morava		Olomoucký kraj
			Zlínský kraj
	Moravskoslezsko		Moravskoslezský kraj

Zdroj: Průvodce strukturálními fondy EU pro neziskový sektor

Tabulka č. 2

Základní charakteristiky nezaměstnaných za 3. čtvrtletí 2008 na území Česká republika.

NEZAMĚSTNANÍ	Úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání				
	celkem	základní	střední bez maturity	střední s maturitou	vysoko - školské
Celkem	223,9	64,3	89,3	53,7	16,4
Ekonom. postavení před začátkem hledání zaměstnání					
- pracující	148,9	42,4	62,9	35,1	8,6
- základní vojenská nebo civilní služba	-	-	-	-	-
- příprava na povolání ve škole nebo SOU	29,5	7,5	8,0	8,4	5,5
- v domácnosti	18,7	5,8	7,9	4,0	1,0
- mateřská a rodičovská dovolená	11,1	2,6	5,1	3,1	.
- v důchodu	7,9	2,3	3,3	1,7	.
Délka trvání nezaměstnanosti					
- do 3 měsíců	46,0	6,2	15,8	15,7	8,3
- více než 3 měsíce až 6 měsíců	23,3	3,8	11,7	6,0	1,8
- více než 6 měsíců až 1 rok	46,2	11,8	19,7	11,5	3,2
- více než 1 rok až 2 roky	43,6	13,9	17,3	10,6	1,9
- více než 2 roky až 4 roky	29,3	8,9	13,6	5,5	1,0
- více než 4 roky	35,5	19,7	11,2	4,4	.

Muži	97,0	27,5	42,8	19,2	7,6
Ekonom. postavení před začátkem hledání zaměstnání					
- pracující	73,6	20,1	34,7	14,2	4,6
- základní vojenská nebo civilní služba	-	-	-	-	-
- příprava na povolání ve škole nebo SOU	16,4	4,9	5,6	3,8	2,1
- v důchodu	2,7	.	1,2	.	.
- jiná činnost	4,2	2,0	1,3	.	.
Délka trvání nezaměstnanosti					
- do 3 měsíců	17,4	2,3	7,2	5,1	2,9
- více než 3 měsíce až 6 měsíců	11,3	1,9	6,1	2,7	.
- více než 6 měsíců až 1 rok	21,3	5,0	9,3	4,5	2,4
- více než 1 rok až 2 roky	18,7	5,2	8,7	4,2	.
- více než 2 roky až 4 roky	11,2	4,0	5,2	1,2	0,8
- více než 4 roky	17,2	9,2	6,3	1,6	.
Ženy	126,9	36,9	46,5	34,5	8,8
Ekonom. postavení před začátkem hledání zaměstnání					
- pracující	75,4	22,2	28,3	20,9	3,9
- příprava na povolání ve škole nebo SOU	13,1	2,6	2,4	4,6	3,3
- v domácnosti	18,5	5,8	7,9	3,8	1,0
- mateřská a rodičovská dovolená	11,1	2,6	5,1	3,1	.
- v důchodu	5,2	1,9	2,0	1,0	.

Délka trvání nezaměstnanosti					
- do 3 měsíců	28,6	3,9	8,7	10,6	5,4
- více než 3 měsíce až 6 měsíců	12,0	1,9	5,5	3,3	1,2
- více než 6 měsíců až 1 rok	25,0	6,8	10,4	7,0	0,8
- více než 1 rok až 2 roky	25,0	8,7	8,6	6,4	1,2
- více než 2 roky až 4 roky	18,1	5,0	8,5	4,4	.
- více než 4 roky	18,3	10,5	4,9	2,8	-

Zdroj: Český statistický úřad

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha číslo 1:

Finální verze žádosti o finanční podporu z OP LZZ. Název projekt – Profesionální péče o děti.

**Příloha P I: Finální verze žádosti o finanční podporu z OP LZZ. Název
projekt – Profesionální péče o děti**

